

FUTURASEO S.A.S. E.S.P.

NIT 900.163.731-1

Carrera 100 N.º 105-695, barrio Chinita, Apartadó, Antioquia

Empresa de Servicios Públicos — Aseo y actividades complementarias

(Ley 142 de 1994)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

(Actualización integral en cumplimiento del Parágrafo 4.º del artículo 7.º
de la Ley 2466 de 2025 — Reforma Laboral)

Expedido y Publicado en Apartadó (Antioquia), a los 03 días del mes de Junio de 2026.

Entrada en vigencia: rige a partir del día del 25 de Junio de 2026

FABIÁN ANDRÉS POSADA PÉREZ

C.C. 1.067.881.761

Gerente General y Representante Legal

ÍNDICE

Relación de capítulos y artículos en orden secuencial.

CAPÍTULO I. Campo de acción y ámbito de aplicación	arts. 1 – 2
CAPÍTULO II. Principios del derecho laboral	art. 3
CAPÍTULO III. Requisitos de ingreso	arts. 4 – 5
CAPÍTULO IV. Tipos de contrato y sus condiciones	arts. 6 – 9
CAPÍTULO V. Del período de prueba	arts. 10 – 13
CAPÍTULO VI. Del contrato de aprendizaje	arts. 14 – 22
CAPÍTULO VII. Trabajadores accidentales o transitorios	art. 23
CAPÍTULO VIII. Horario y jornada de trabajo.....	arts. 24 – 31
CAPÍTULO IX. Horas extra, trabajo diurno y nocturno.....	arts. 32 – 37
CAPÍTULO X. Días de descanso legalmente obligatorios	arts. 38 – 40
CAPÍTULO XI. Vacaciones remuneradas	arts. 41 – 47
CAPÍTULO XII. Permisos y licencias.....	arts. 48 – 50
CAPÍTULO XIII. Régimen salarial, lugar, días y períodos de pago	arts. 51 – 56
CAPÍTULO XIV. Servicio médico, SST, riesgos laborales e higiene	arts. 57 – 65
CAPÍTULO XV. Orden jerárquico	art. 66
CAPÍTULO XVI. Labores prohibidas para mujeres y menores	arts. 67 – 68
CAPÍTULO XVII. Prescripciones de orden	art. 69
CAPÍTULO XVIII. Obligaciones especiales de la empresa y de los trabajadores	arts. 70
	– 71
CAPÍTULO XIX. Propiedad intelectual, confidencialidad y reserva de la información	arts.
	72 – 73
CAPÍTULO XX. Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores	arts. 74 –
	75
CAPÍTULO XXI. Prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación arts. 76 – 82

CAPÍTULO XXII. Escala de faltas y sanciones disciplinarias	arts. 83 – 88
CAPÍTULO XXIII. Procedimiento para comprobación e investigación de faltas y	sanciones
	arts. 89 – 101

CAPÍTULO XXIV. Reclamos: personas ante quienes se presentan y su tramitación arts.
102 – 103

CAPÍTULO XXV. Justas causas de terminación del contrato art. 104

CAPÍTULO XXVI. Trabajo en casa..... arts. 105 – 108

CAPÍTULO XXVII. Teletrabajo y trabajo remoto arts. 109 – 111

CAPÍTULO XXVIII. Desconexión laboral y digital art. 112

CAPÍTULO XXIX. Tratamiento y protección de datos personales (Habeas Data) arts.
113 – 115

CAPÍTULO XXX. Estabilidad laboral reforzada y fueros..... arts. 116 – 118

CAPÍTULO XXXI. Bienestar integral e inclusión corporativa arts. 119 – 121

CAPÍTULO XXXII. Publicación, vigencia y disposiciones finales..... arts. 122 – 127

CAPÍTULO I

CAMPO DE ACCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. CAMPO DE ACCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por la empresa FUTURASEO S.A.S. E.S.P., con NIT 900.163.731-1, domiciliada en la Carrera 100 N.º 105-695, barrio Chinita, municipio de Apartadó, Antioquia, cuyo objeto es la prestación de los servicios públicos domiciliarios de aseo y actividades complementarias -barrido, recolección, transporte, disposición final, aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos- conforme a la Ley 142 de 1994, con establecimientos y lugares de trabajo en los municipios donde la empresa presta sus servicios. A sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, verbales o escritos, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador. El presente Reglamento fue actualizado en cumplimiento del Parágrafo 4.º del artículo 7.º de la Ley 2466 de 2025, dentro del plazo legal de doce (12) meses contados desde su vigencia. Deroga en su integridad el Reglamento expedido el 6 de Diciembre de 2023, y que fue aprobado previamente en Junta Directiva el 5 de diciembre de 2023 mediante Acta No. 61.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones que imponga el Gobierno Nacional en materia de legislación laboral podrán implementarse en cada contrato de trabajo mediante otrosí escrito de común acuerdo, sin necesidad de reformar este Reglamento, que es la norma general.

PARÁGRAFO 2. Las normas laborales de orden público expedidas con posterioridad a la adopción del presente Reglamento se entenderán incorporadas automáticamente y prevalecerán sobre cualquier disposición interna que les resulte contraria, sin necesidad de otrosí, sin perjuicio de las actualizaciones formales que la empresa estime convenientes.

ARTÍCULO 2. POLÍTICAS CORPORATIVAS APLICABLES. La empresa ha establecido las siguientes políticas corporativas, que constituyen el marco de actuación del presente Reglamento: 1. Política de Relaciones con la Comunidad. 2. Política de Seguridad Vial y Complementarias. 3. Política de Uso de Elementos de Protección Personal. 4. Política de Alcohol, Tabaco y Drogas. 5. Política de No Uso de Equipos Bidireccionales mientras se Conduce. 6. Política de Regulación de Horas de Conducción y Descanso. 7. Política de Regulación de Velocidad. 8. Política de Uso del Cinturón de Seguridad. 9. Política de Gestión Documental. 10. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. 11. Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012). 12. Política de Desconexión Laboral (Ley 2191 de 2022). 13. Política Anticorrupción. 14. Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. 15. Política de Prevención y Sanción de la Violencia, el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en el Trabajo (Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Convenio 190 de la OIT —Ley 2148 de 2021— y Ley 2466 de 2025). Las políticas aquí enunciadas, así como las que en el futuro establezca, modifique o sustituya la empresa, se entienden incorporadas al presente Reglamento y son socializadas con el personal desde la inducción y la reinducción.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS APLICABLES. De conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política, son principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales en la empresa: 1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores. 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo. 3. Estabilidad en el empleo. 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles. 6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda o conflicto en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; la norma que se adopte se aplicará en su integridad. 7. Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. 8. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario. 9.

Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. La finalidad es lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible, fomentar el diálogo social y erradicar toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO III

REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 4. DOCUMENTOS DE INGRESO. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa deberá presentar su hoja de vida actualizada y los documentos señalados en el procedimiento de selección vigente, entre ellos: a) Hoja de vida con referencias personales. b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso. c) Fotocopia de la licencia de conducción vigente para los cargos que lo requieran. d) Carnés de vacunación (tétano, fiebre amarilla, hepatitis B, influenza) para el personal operativo. e) Certificados del último empleador que acrediten tiempo de servicio, labor ejecutada y salario. f) Certificados de títulos y cursos de formación según los requisitos del cargo. g) Autorización del Inspector de Trabajo o de la primera autoridad local cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. h) Certificado de valoración ocupacional de ingreso, a cargo del empleador. Se prohíbe exigir: prueba de embarazo (art. 43 C.P.), salvo actividades de alto riesgo expresamente calificadas; prueba de VIH/SIDA (art. 22, Decreto 559 de 1991); libreta militar (art. 111, Decreto 2150 de 1995); y abreugrafía pulmonar. Se prohíbe solicitar información sobre estado civil, número de hijos, religión o filiación política (Ley 13 de 1972).

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá exigir documentos adicionales siempre que no contravengan las prohibiciones legales. El empleador llevará un registro de los trabajadores menores de 18 años, con la fecha de vencimiento de sus contratos.

PARÁGRAFO 2. La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años (art. 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia). Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, del ente territorial local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia.

ARTÍCULO 5. TRABAJOS PROHIBIDOS A MENORES. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos del literal d) del artículo 3.º del Convenio 182 de la OIT, actualizado por la Resolución 1796 del 27 de abril de 2018 del Ministerio del Trabajo, ni en las actividades del artículo 68 del presente Reglamento. Queda prohibido el trabajo nocturno para menores; los mayores de dieciséis (16) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, sin afectar su asistencia escolar ni su salud.

CAPÍTULO IV

TIPOS DE CONTRATO Y SUS CONDICIONES

ARTÍCULO 6. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. La empresa utilizará las modalidades contractuales permitidas por la ley, atendiendo la naturaleza del cargo, la necesidad del servicio y la duración de la actividad. El contrato a término indefinido es la regla general y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo; en ningún caso se podrá pactar sanción para el trabajador que omita el preaviso.

PARÁGRAFO ÚNICO. El preaviso no aplica cuando la terminación por parte del trabajador obedezca a una causa imputable al empleador, de las previstas como justas causas en el artículo 62 del CST; en tal caso el trabajador podrá terminar el contrato haciendo expresas las razones y acudir a los mecanismos alternativos de solución de conflictos o a la vía judicial para obtener la indemnización a que haya lugar.

ARTÍCULO 7. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Podrán celebrarse contratos a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años, siempre por escrito (art. 46 del CST, modificado por el art. 6.º de la Ley 2466 de 2025). Si no consta por escrito, se entenderá celebrado a término indefinido. Prórrogas: (i) **PRÓRROGA PACTADA:** cuando el contrato se celebre por término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo de mutuo acuerdo el número de veces que estimen conveniente; después de la cuarta prórroga no

podrá renovarse por período inferior a un (1) año. (ii) **PRÓRROGA AUTOMÁTICA:** si con treinta (30) días de antelación al vencimiento ninguna de las partes manifiesta su intención de terminarlo, se entenderá renovado por término igual al pactado; en los contratos inferiores a un (1) año, la cuarta prórroga automática será por un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años; para los contratos vigentes, este límite se contabiliza desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 8. CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por escrito, indicando de forma precisa y detallada la obra o labor contratada. Cuando no se cumplan estas condiciones, o cuando finalizada la obra el trabajador continúe prestando servicios, el contrato se entenderá a término indefinido desde el inicio, salvo que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el cual se adicionará por escrito el acuerdo especificando la nueva obra, o se liquidará el anterior y se iniciará uno nuevo.

ARTÍCULO 9. DERECHOS EN CONTRATOS FIJOS Y POR OBRA. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada el trabajador tiene derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

CAPÍTULO V DEL PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. OBJETIVO. Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 11. FORMALIDADES. El período de prueba debe estipularse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (art. 76 del CST).

ARTÍCULO 12. DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (art. 78 del CST).

ARTÍCULO 13. PRERROGATIVAS Y EFECTO JURÍDICO. Durante el período de prueba el contrato puede terminarse unilateralmente, en cualquier momento y sin previo aviso, cuando exista una causa objetiva relacionada con el desempeño, la adaptación o las condiciones de trabajo. Si expirado el período el trabajador continúa al servicio de la empresa, los servicios se considerarán regulados por las normas del contrato desde la iniciación del período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. La terminación durante el período de prueba no tiene naturaleza sancionatoria; no obstante, la empresa podrá conservar soporte documentado de las razones que sustenten la decisión.

CAPÍTULO VI

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE (Ley 2466 de 2025 y Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 14. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, mientras una empresa patrocinadora le proporciona los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación propios del giro ordinario de la empresa, por el tiempo previsto en el programa sin exceder de tres (3) años, a cambio de un apoyo de sostenimiento mensual que en ningún caso constituye salario. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje. Este contrato no

admite estipulación de período de prueba (art. 81 del CST, modificado por el art. 21 de la Ley 2466 de 2025, y Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026).

ARTÍCULO 15. FORMALIDADES. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo: razón social, NIT y representante legal de la empresa patrocinadora y de la entidad de formación; nombre, fecha de nacimiento y documento del aprendiz; estudios o capacitación; oficio, actividad u ocupación, programa y duración; fases lectiva y práctica con sus fechas de inicio y terminación; monto del apoyo de sostenimiento mensual; obligación de afiliación a seguridad social; derechos y obligaciones de las partes; causales de terminación; fecha de suscripción y firmas (Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 16. EDAD MÍNIMA. El contrato de aprendizaje podrá celebrarse por personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren conocimientos equivalentes (art. 2.º de la Ley 188 de 1959 y Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 17. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL. El apoyo de sostenimiento mensual mínimo es: (i) en formación dual, el setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMMLV durante el primer año y el cien por ciento (100%) durante el segundo año; (ii) en formación tradicional, el setenta y cinco por ciento (75%) del SMMLV en la fase lectiva y el cien por ciento (100%) en la fase práctica; (iii) para el aprendiz estudiante universitario, no inferior a un (1) SMMLV, sin importar si la formación es o no dual. En ningún caso el apoyo podrá regularse por convenios, contratos colectivos ni fallos arbitrales (Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 18. SEGURIDAD SOCIAL Y MODALIDADES. Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto en salud y riesgos laborales, con aportes a cargo del patrocinador como dependiente. Durante la fase práctica -y durante toda la formación dual- estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones y riesgos laborales), con derecho a las prestaciones, auxilios y demás garantías propias del

contrato laboral. El ingreso base de cotización corresponde a un (1) SMMLV y el aporte a riesgos laborales al nivel de riesgo de la empresa y de las funciones. El contrato podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas o calificadas, y sobre estudiantes universitarios que cumplan veinticuatro (24) horas semanales en la empresa y a la vez desarrollen el p nsu m de su carrera o cursen el semestre de práctica; en todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica (Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 19. TERMINACIÓN Y REEMPLAZO. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato al SENA de la regional del domicilio principal.

ARTÍCULO 20. INCUMPLIMIENTO POR EL APRENDIZ. El SENA, la institución de formación reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 21. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. En caso de que la empresa está obligada a cumplir la cuota de aprendizaje y que opte por no vincular aprendices pagarán al SENA un valor mensual equivalente a uno punto cinco (1,5) SMMLV por cada aprendiz no contratado; la monetización parcial será proporcional. La empresa determinará y registrará la cuota de aprendices que requiera contratar según su planta de personal y el acto de fijación.

ARTÍCULO 22. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL APRENDIZ. El aprendiz es titular de los derechos propios del contrato laboral especial. La facultad disciplinaria del patrocinador se limita a las actividades propias del aprendizaje y se ejerce con sujeción al debido proceso del artículo 115 del CST y al Capítulo XXII del presente Reglamento. El régimen disciplinario académico ante la institución de formación es independiente del laboral, por tener fuente y efectos jurídicos distintos. Para el cálculo de la cuota de

personas con discapacidad (art. 116 de este Reglamento), los aprendices no se computan dentro de la base de trabajadores permanentes (Decreto 0223 de 2026).

CAPÍTULO VII

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 23. DEFINICIÓN Y DERECHOS. Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta de las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a los demás derechos reconocidos por la ley a los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 24. JORNADA ORDINARIA Y LÍMITES LEGALES. La jornada ordinaria máxima legal es de ocho (8) horas diarias, sin que la jornada diaria pueda excederlas en ningún caso (art. 161 del CST, modificado por el art. 11 de la Ley 2466 de 2025, en concordancia con la Ley 2101 de 2021). El límite semanal se aplica de manera gradual: hasta el 14 de julio de 2026, cuarenta y cuatro (44) horas semanales; a partir del 15 de julio de 2026, cuarenta y dos (42) horas semanales. La jornada semanal podrá distribuirse, de común acuerdo entre empleador y trabajador, de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. Todo tiempo laborado por encima de la jornada ordinaria tiene carácter de trabajo suplementario o de horas extra, salvo jornada flexible pactada por escrito conforme al artículo 29 de este Reglamento.

ARTÍCULO 25. HORARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO. El horario ordinario del personal administrativo es de lunes a viernes de 7:00 a. m. a 12:00 m. y de 1:00 p. m. a 4:00 p. m., y sábados de 8:00 am a 12:00 m, sujeto a la jornada máxima semanal legal vigente.

PARÁGRAFO 1. Según las necesidades del servicio, la empresa podrá modificar razonablemente el horario del personal administrativo, previa notificación al o los trabajadores con antelación razonable, respetando la jornada máxima legal, los descansos, los recargos y las condiciones de seguridad y salud.

PARÁGRAFO 2. A partir del 15 de julio de 2026, en aplicación de la reducción a 42 horas semanales, la empresa ajustará la distribución diaria del horario administrativo, y comunicará a los trabajadores previamente de esa decisión.

PARÁGRAFO 3. Para los cargos de dirección, confianza y manejo, el personal de apoyo administrativo (Gerente general, director administrativo, líderes de procesos, coordinadores, supervisores, asistentes, auxiliares) y el personal de supervisión, la jornada se cumplirá conforme al límite semanal legal vigente, según previo acuerdo con los trabajadores y atendiendo el objeto social, las necesidades y los programas de la empresa (art. 161 del CST, en concordancia con la Ley 2101 de 2021).

ARTÍCULO 26. HORARIO Y TURNOS DEL PERSONAL OPERATIVO. Atendiendo a la naturaleza del servicio público de aseo -barrido, recolección, transporte, disposición final, aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos-, que exige continuidad y cobertura todos los días de la semana, el personal operativo laborará por turnos o jornadas de trabajo ordinario y, cuando se requiera, extraordinario, según el cronograma de operación que defina la empresa. Cada trabajador laborará su jornada semanal ordinaria dentro de los límites legales vigentes (44 horas hasta el 14 de julio de 2026 y 42 horas desde el 15 de julio de 2026), con un máximo de ocho (8) horas ordinarias diarias. Los turnos, su rotación, las franjas horarias y los días de descanso se fijarán en el cronograma operativo y en programaciones internas del Gerente General o de la persona o líder que este designe, comunicadas al trabajador con la antelación que las circunstancias permitan.

PARÁGRAFO 1. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado en la semana siguiente o el pago con el recargo legal, conforme al artículo 36 de este Reglamento. La empresa fijará en lugar visible, con anticipación no inferior a doce (12) horas, la relación del personal que por razones del servicio deba laborar en día de descanso (art. 185 del CST).

PARÁGRAFO 2. En la organización de otras actividades, coordinaciones y procesos especiales de contratación, la Junta Directiva podrá reglamentar la contratación y facultar al representante legal para contratar el personal y asignar los horarios según las necesidades del servicio, en cumplimiento de la jornada máxima legal diaria y semanal y con expresión de las condiciones de horario y descanso en los respectivos contratos (art. 51 literal d) de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 3. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria legal semanal, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la empresa, se dediquen a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. El personal dispondrá de pausas activas y de hidratación conforme al SG-SST.

ARTÍCULO 27. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO. Son trabajadores de dirección, confianza o manejo quienes por su jerarquía representan al empleador, dirigen personal, administran recursos o manejan información estratégica (Gerente general, director administrativo, líderes de procesos, coordinadores, supervisores, asistentes, auxiliares), y quienes figuran como tales en este Reglamento. No tienen derecho a recargos por trabajo suplementario adicional a la jornada ordinaria. Sin perjuicio de lo anterior, tienen derecho al recargo nocturno cuando presten servicios en horario nocturno, por tratarse de una remuneración que la ley no hace depender de la limitación de la jornada.

ARTÍCULO 28. CONTROL DE LA JORNADA Y MODIFICACIÓN DE TURNOS. El cumplimiento del horario se controlará mediante los mecanismos manuales o

sistematizados que la empresa estime convenientes, incluidos sistemas biométricos (huella o reconocimiento facial), geolocalización, planillas o registros, que servirán de base para el control y, cuando proceda, para la actuación disciplinaria. La empresa podrá, en cualquier tiempo y previo aviso, modificar el turno del trabajador y trasladarlo de un turno a otro, diurno o nocturno, según las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 29. JORNADAS ESPECIALES Y FLEXIBLES. La empresa y el trabajador podrán acordar por escrito que la jornada semanal ordinaria vigente se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. El número de horas diarias podrá distribuirse de manera variable, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio de la jornada máxima semanal legal vigente dentro de la jornada diurna (art. 161, literal a), del CST). Cuando la jornada se amplíe a nueve (9) horas diarias, no se podrán laborar horas extra el mismo día. El acuerdo deberá constar por escrito, no modificará las condiciones prestacionales y podrá deshacerse con preaviso mínimo de quince (15) días.

PARÁGRAFO ÚNICO. La empresa y el trabajador también podrán acordar turnos sucesivos que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; en este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario de la jornada ordinaria, respetando el mínimo legal, y tendrá derecho a un día de descanso remunerado (art. 161, literal d), del CST).

ARTÍCULO 30. ACTIVIDADES RECREATIVAS Y FAMILIARES. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los trabajadores compartan con su familia en un espacio suministrado por aquellas; estas actividades son optativas y no de carácter obligatorio (art. 21 de la Ley 50 de 1990 y Ley 1857 de 2017), y quedará exonerada una vez termine el tiempo de

implementación gradual de reducción de la jornada laboral ordenada en la ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 31. EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal: a) los trabajadores de dirección, confianza o manejo; b) los que ejerzan labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar de trabajo. Estas personas deberán laborar el tiempo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones; el tiempo en exceso no constituye trabajo suplementario ni implica sobreremuneración.

CAPÍTULO IX

HORAS EXTRA, TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

ARTÍCULO 32. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. De conformidad con el artículo 160 del CST, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, con vigencia a partir del 25 de diciembre de 2025: a) Trabajo diurno es el realizado entre las seis (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). b) Trabajo nocturno es el realizado entre las diecinueve (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) del día siguiente; se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno ordinario (art. 168 del CST).

PARÁGRAFO ÚNICO. Cualquier práctica de nómina que reconociera el recargo nocturno únicamente a partir de las 9:00 p. m. quedó sin efecto desde el 25 de diciembre de 2025. La empresa verificará y, de ser el caso, reliquidará los recargos nocturnos causados desde esa fecha respecto de quienes hayan laborado entre las 7:00 p. m. y las 9:00 p. m.

ARTÍCULO 33. JORNADA ORDINARIA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO. Se entiende por jornada ordinaria las primeras ocho (8) horas laboradas en el día dentro de la franja diurna; a partir de su terminación son horas extra. Es trabajo suplementario o de horas extra el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 34. LÍMITES Y REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Las horas extra, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (art. 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el art. 13 de la Ley 2466 de 2025). No se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extra. La empresa llevará un registro individual del trabajo suplementario de cada trabajador, con nombre, actividad, número de horas y si son diurnas o nocturnas; se entregará al trabajador que lo solicite, junto con el soporte de pago (art. 162 del CST, modificado por el art. 12 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 35. LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. Parámetros de liquidación: 1. Recargo nocturno: treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, salvo la jornada de treinta y seis (36) horas semanales. 2. Hora extra diurna: veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. Hora extra nocturna: setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Recargo por trabajo en día de descanso obligatorio (dominical o festivo), conforme a la escala progresiva del artículo 179 del CST, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025: del 1.º de julio de 2025 al 30 de junio de 2026, ochenta por ciento (80%); del 1.º de julio de 2026 al 30 de junio de 2027, noventa por ciento (90%); a partir del 1.º de julio de 2027, cien por ciento (100%). Cuando concurren condiciones de trabajo nocturno, dominical o festivo, se acumularán los recargos legalmente compatibles.

ARTÍCULO 36. TRABAJO DOMINICAL OCASIONAL Y HABITUAL. El trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario, y habitual cuando labora tres (3) o más durante el mes calendario. Cuando el trabajo dominical o festivo sea habitual, el trabajador tiene derecho al recargo y, adicionalmente, a un descanso compensatorio remunerado. Cuando por las necesidades del servicio el trabajador labore en su día de descanso, tendrá derecho, a su elección, a un día compensatorio remunerado en la semana siguiente o a la retribución en dinero con el recargo legal.

ARTÍCULO 37. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario requiere autorización previa, expresa y escrita del jefe inmediato o de quien designe la Gerencia; ningún trabajador podrá laborarlo por su propia iniciativa. La realización de trabajo suplementario sin autorización constituye incumplimiento de instrucciones; no obstante, si se demuestra que fue efectivamente prestado y autorizado, conocido o tolerado por la empresa, será reconocido y pagado conforme a la ley. El trabajo suplementario efectivamente pagado constituye factor salarial para la liquidación de prestaciones, aportes y vacaciones.

CAPÍTULO X

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 38. DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVO. Son de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta civil o religioso reconocidos en la Ley 51 de 1983 (art. 177 del CST). El trabajo en domingos y festivos se remunera conforme a la escala progresiva del artículo 35, numeral 4, del presente Reglamento; queda derogada toda referencia al recargo del setenta y cinco por ciento (75%) de versiones anteriores.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada convenida no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2. Las partes trabajador y empleador podrán convenir por escrito que el día de descanso sea distinto al domingo, el cual tendrá para todos los efectos el tratamiento de dominical. Si no se hace expreso, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo correspondiente.

ARTÍCULO 39. DURACIÓN DEL DESCANSO. El descanso en domingos y demás días obligatorios tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción de los turnos de treinta y seis (36) horas semanales.

ARTÍCULO 40. SUSPENSIÓN POR FESTIVIDADES Y COMPENSATORIO. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo convenio de compensación. El trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda suplementario. La empresa llevará registro de los descansos compensatorios causados y disfrutados.

CAPÍTULO XI VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 41. DERECHO Y DURACIÓN. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art. 186 del CST), y de forma proporcional al tiempo servido cuando el contrato termine antes del año.

ARTÍCULO 42. ÉPOCA Y AVISO. La empresa señalará la época de las vacaciones a más tardar dentro del año subsiguiente y las concederá oficiosamente o a petición del trabajador. El empleador dará a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha de disfrute (art. 187 del CST).

ARTÍCULO 43. INTERRUPCIÓN. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 44. COMPENSACIÓN EN DINERO. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, salvo hasta la mitad, mediante acuerdo escrito y por necesidad del servicio (art. 189 del CST). Al terminar el contrato sin disfrute, la compensación procederá por año cumplido y proporcionalmente por fracción, con base en el último salario.

ARTÍCULO 45. ACUMULACIÓN. El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, no acumulables. Las partes podrán convenir acumular los días restantes hasta por dos (2) años, y hasta por cuatro (4) cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza.

ARTÍCULO 46. REMUNERACIÓN. Durante las vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que devengue el día de inicio, excluyendo el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y del trabajo suplementario. Si el salario es variable, se liquidarán con el promedio de lo devengado en el año anterior.

ARTÍCULO 47. REGISTRO Y DESCONEXIÓN. La empresa llevará un registro de vacaciones con fecha de ingreso, de inicio, de terminación y la remuneración. La empresa podrá reprogramar las fechas cuando el disfrute simultáneo afecte la prestación del servicio público de aseo, garantizando el goce efectivo dentro del término legal. Quienes salgan a vacaciones gozan del derecho a la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022), salvo las excepciones prevista en la misma ley.

CAPÍTULO XII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 48. PERMISOS Y LICENCIAS DE LEY. La empresa concederá los siguientes permisos y licencias: 1. Sufragio (Ley 403 de 1997). 2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. 3. Grave calamidad doméstica comprobada: permiso remunerado por el tiempo razonable, necesario y proporcional a la situación, atendiendo su gravedad, cercanía familiar, desplazamientos y afectación real, sin término automático ni uniforme. 4. Comisiones sindicales y entierro de compañeros (hasta el 10% de los trabajadores, con aviso previo). 5. Citas médicas de urgencia o programadas, propias o de personas a cargo, con certificado previo, incluidas las citas y procedimientos para diagnóstico y tratamiento de la endometriosis (Ley 2338 de 2023), con prueba sumaria del agendamiento. 6. Asistencia a obligaciones escolares como acudiente, con

citación de la institución. 7. Citaciones judiciales, administrativas o legales, con soporte. 8. Uso de bicicleta: un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses certificados o acreditados (Ley 1811 de 2016). 9. Licencia de maternidad: dieciocho (18) semanas (art. 236 del CST). 10. Licencia de paternidad: dos (2) semanas (Ley 2114 de 2021). 11. Matrimonio del trabajador: hasta tres (3) días hábiles remunerados, previa solicitud y acreditación, conforme a las necesidades del servicio. 12. Luto: cinco (5) días hábiles por fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad, 1.º de afinidad y 1.º civil (Ley 1280 de 2009; art. 57 num. 10 del CST), acreditado dentro de los treinta (30) días siguientes. 13. Cuidado de la niñez en enfermedad terminal o accidente grave: diez (10) días hábiles (Ley 2174 de 2021). 14. Licencia especial por violencia intrafamiliar o de género (Ley 1257 de 2008).

PARÁGRAFO 1. Se entiende por calamidad doméstica la muerte de hijos, cónyuge o compañero(a), padres, hermanos o abuelos, y los desastres o hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su familia. Cuando se trate de accidente o enfermedad común con incapacidad cubierta por la seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 2. En casos de calamidad doméstica, accidente grave o enfermedad comprobada que se presenten por fuera de la zona urbana de la localidad donde se desempeñe el trabajador, se podrá incrementar en un (1) día hábil el permiso, cuando se demuestre la justificación por la lejanía o los problemas de movilización y transporte. La empresa evaluará la ampliación cuando los eventos ocurran fuera de los límites del departamento o en municipios cuya lejanía o vías de comunicación hagan insuficiente el lapso señalado.

PARÁGRAFO 3. Los permisos no previstos como obligatorios podrán descontarse en dinero o compensarse en tiempo igual de trabajo efectivo, a opción de la empresa (art. 57 num. 6 del CST).

ARTÍCULO 49. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO. a) En calamidad doméstica, el aviso puede ser anterior, simultáneo o posterior al hecho, acreditado por medio probatorio. b) En entierro de compañeros, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación. c) En los demás casos, el trabajador solicitará el permiso con tres (3) días de anticipación, o el término menor que las circunstancias permitan, mediante el formato establecido. El empleador adecuará los horarios para facilitar el acercamiento del trabajador con su familia (Ley 1857 de 2017) y podrá convenir horarios flexibles para el cumplimiento de deberes familiares.

ARTÍCULO 50. PROCEDIMIENTO Y SOPORTES. El trabajador informará la novedad tan pronto le sea posible, anexando el soporte respectivo. Para maternidad y paternidad, el soporte se presentará ante la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento o adopción. Las licencias remuneradas por ley se pagan conforme a la norma que las regula.

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN SALARIAL, LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 51. LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus modalidades (por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea), respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones o fallos arbitrales.

PARÁGRAFO — IGUALDAD SALARIAL. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponde salario igual, sin que puedan establecerse diferencias por razones de sexo, edad, raza, nacionalidad, religión, opinión política o actividad sindical (art. 143 del CST; Ley 1496 de 2011). La empresa garantiza criterios objetivos de valoración de cargos y de remuneración.

ARTÍCULO 52. CONSTITUCIÓN DEL SALARIO. Constituye salario toda retribución que el trabajador reciba como contraprestación directa del servicio, de forma ordinaria y

permanente, en dinero o en especie: sueldo o jornal básico, recargos nocturno, dominical y festivo, horas extra, comisiones habituales, primas extralegales habituales, auxilios permanentes en dinero, viáticos no accidentales y toda bonificación que retribuya el trabajo ordinario de manera habitual, cualquiera sea su denominación (art. 127 del CST).

ARTÍCULO 53. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario (art. 128 del CST): las sumas ocasionales y las que por mera liberalidad reconozca el empleador de manera voluntaria a sus trabajadores; lo que recibe el trabajador para desempeñar sus funciones (gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo); el auxilio legal de transporte; las dotaciones en especie; los viáticos accidentales; y los beneficios o auxilios extralegales que, por acuerdo escrito, las partes hayan dispuesto que no constituyen salario. El pacto de exclusión salarial debe constar por escrito y recaer únicamente sobre beneficios extralegales, nunca sobre la retribución ordinaria del servicio. Para aportes a seguridad social se observará el límite del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010.

ARTÍCULO 54. SALARIO INTEGRAL Y EN ESPECIE. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) SMMLV, valdrá la estipulación escrita de salario integral, que no podrá ser inferior a diez (10) SMMLV más el factor prestacional, no inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía (art. 18 de la Ley 50 de 1990). El salario en especie debe valorarse expresamente en el contrato y no podrá constituir más del cincuenta por ciento (50%) del total; cuando el trabajador devengue el salario mínimo, no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 55. LUGAR Y FORMA DE PAGO. Salvo convenio escrito, el pago se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, mediante consignación o transferencia en la cuenta bancaria dispuesta e informada por el trabajador. El pago del trabajo suplementario y del recargo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se causen o, a más tardar, con el del período siguiente. Del finiquito de pago se tendrá el respectivo comprobante de transacción bancaria que haga la empresa, o en su defecto el comprobante o colillas de pago allegadas al empleado.

ARTÍCULO 56. PERÍODOS Y DÍAS DE PAGO. La periodicidad en el pago de salario se establece y se viene aplicando de manera **Quincenal**. El salario se pagará por períodos iguales y vencidos. No obstante, el empleador podrá modificar el periodo de pago siempre que no sea mayor a un mes, para ello comunicará previamente a los empleados en un término no mayor a 30 días a la fecha en que empiece regir ese nuevo periodo de pagos.

CAPÍTULO XIV

SERVICIO MÉDICO, SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS E HIGIENE

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES DE SALUD Y SST. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores y garantizar los recursos para ejecutar actividades permanentes y preventivas del trabajo e higiene y seguridad industrial, conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) — Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

PARÁGRAFO — COPASST Y BRIGADAS. La empresa conformará y mantendrá el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o el Vigía de SST según el número de trabajadores, con representación paritaria del empleador y de los trabajadores (Resolución 2013 de 1986 y Decreto 1072 de 2015), así como las brigadas de emergencia y el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Los trabajadores designados dispondrán del tiempo necesario para el ejercicio de estas funciones.

ARTÍCULO 58. SERVICIOS MÉDICOS Y EXÁMENES OCUPACIONALES. Los servicios médicos se prestarán por la EPS y la ARL a través de la IPS asignada, y la afiliación a pensiones por la AFP. El empleador practicará los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, a su cargo, conforme a la Resolución

2346 de 2007 y demás normas vigentes, respetando la confidencialidad de la información médica y la reserva de la historia clínica ocupacional.

ARTÍCULO 59. APTITUD LABORAL DEL TRABAJADOR. Al momento de la vinculación, dentro del proceso de selección y exámenes de ingreso, el trabajador podrá declarar lo siguiente, sin que ello sustituya ni reemplace la evaluación médica ocupacional a cargo del empleador: 1. Que ha informado de manera veraz al empleador sobre su estado de salud actual en lo que resulte relevante para el desempeño seguro del cargo. 2. Que se compromete a informar de inmediato al empleador cualquier cambio en su condición de salud que pueda afectar el desempeño de sus funciones o que requiera adaptaciones o ajustes razonables en su puesto de trabajo. 3. Que autoriza al empleador a realizar las evaluaciones médicas ocupacionales que considere necesarias para verificar su aptitud para el cargo, conforme a la normativa vigente y respetando la confidencialidad de la información médica. 4. Que reconoce que esta declaración no exime al empleador de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ni de su deber de realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

PARÁGRAFO ÚNICO. De conformidad con el artículo 43 de la Constitución, la reserva del dato sensible de salud (Ley 1581 de 2012) y la jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, la existencia de una condición de salud preexistente no revelada NO constituye, por sí sola, causal de terminación del contrato. El empleador, ante cualquier condición de salud, actuará conforme a las recomendaciones médicas y de la ARL o EPS, con ajustes razonables, reubicación o protección sanitaria, sin discriminación.

ARTÍCULO 60. REGLAS DE ATENCIÓN Y SUJECCIÓN A PRESCRIPCIONES. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, lo comunicará a su jefe inmediato o a SST para ser examinado por el médico correspondiente; si no diere aviso o no se sometiere al examen, su inasistencia se tendrá como injustificada, salvo imposibilidad absoluta acreditada. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones

y tratamientos médicos ordenados y a los exámenes preventivos; quien sin justa causa se niegue perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad sobrevenida.

ARTÍCULO 61. CONDICIÓN DE SALUD Y ESTABILIDAD. Cuando un trabajador presente una condición de salud que pueda incidir en la prestación del servicio, la empresa actuará conforme a las recomendaciones médicas, ocupacionales y de la ARL o EPS, adoptando, cuando proceda, readaptación, reubicación, ajustes razonables, restricciones temporales o protección sanitaria, sin discriminación y respetando la estabilidad laboral reforzada cuando resulte aplicable (Capítulo XXVIII).

ARTÍCULO 62. PRESCRIPCIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los trabajadores se someterán a las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades y la empresa. El grave incumplimiento de las instrucciones de prevención de riesgos del SG-SST, comunicadas por escrito, faculta al empleador para terminar el contrato con justa causa (art. 62 del CST), respetando el debido proceso.

ARTÍCULO 63. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE. En caso de accidente de trabajo, la empresa ordenará los primeros auxilios, la remisión al médico y las medidas para reducir sus consecuencias, y lo reportará a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes (Decreto 1072 de 2015; FURAT/FUREL). En accidentes graves o mortales, investigará el evento dentro de los quince (15) días siguientes (Resolución 1401 de 2007).

ARTÍCULO 64. REPORTE DE ACCIDENTES LEVES. En caso de accidente no mortal, aun el más leve, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador para que se provea la asistencia médica oportuna. La empresa no responderá por accidentes provocados deliberadamente o por culpa del trabajador, limitándose a los primeros auxilios.

ARTÍCULO 65. REGISTRO ESTADÍSTICO Y SEGUIMIENTO. La empresa llevará estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y reportará a la ARL y la

EPS. SST hará seguimiento a incapacidades, recomendaciones y rehabilitación, y adelantará la reincorporación o reubicación conforme a las recomendaciones médicas y al Capítulo XXVIII.

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 66. ESTRUCTURA Y FACULTAD SANCIONATORIA. El orden jerárquico de la empresa es el definido en el organigrama corporativo vigente, aprobado por la Gerencia General (Comprende dentro de su estructura: Asamblea de Accionistas, Junta Directiva, Gerente General y Representante Legal, Líderes, Asesores, Asistentes, y Coordinadores de proceso). **(ANEXO 1)**.

PARÁGRAFO ÚNICO. Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias y para terminar, con o sin justa causa, los contratos de trabajo: El Gerente General o la persona delegada por éste para tal fin. La instancia para resolver el recurso de impugnación dispuesto en este reglamento corresponde al representante legal de la empresa o al superior jerárquico de quien impuso la sanción, conforme al Capítulo XXII.

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 67. PROHIBICIONES GENERALES. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 68. TRABAJOS PROHIBIDOS A MENORES. Los menores no podrán ser empleados en trabajos que supongan exposición severa a riesgos para su salud o

integridad, conforme al literal d) del artículo 3.º del Convenio 182 de la OIT, actualizado por la Resolución 1796 del 27 de abril de 2018 del Ministerio del Trabajo, entre otros: sustancias tóxicas, radioactivas, explosivas, inflamables o cáusticas; temperaturas anormales o ambientes contaminados; ruido superior a setenta y cinco (75) decibeles; corrientes eléctricas de alto voltaje; agentes biológicos patógenos; manejo de cargas pesadas; máquinas de alta velocidad; y las demás que señale el Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO XVII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 69. DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES. Son deberes generales: 1. Respeto y subordinación a los superiores. 2. Respeto a compañeros, clientes y terceros. 3. Procurar armonía en las relaciones laborales. 4. Guardar buena conducta y leal colaboración. 5. Ejecutar los trabajos con honradez. 6. Hacer observaciones y reclamos por conducto del superior, de manera fundada y respetuosa. 7. Ser ético y veraz. 8. Aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo. 9. Observar las medidas de manejo de máquinas y las recomendaciones de SST. 10. Permanecer durante la jornada en el sitio de trabajo. 11. Denunciar toda sustracción de herramientas o equipos. 12. Informar cualquier anomalía. 13. Cuidar los implementos asignados. 14. Usar los elementos de protección personal. 15. Los conductores informarán de manera inmediata cualquier falla técnica o mecánica de los vehículos a su cargo.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 70. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. Son obligaciones especiales de la empresa (art. 57 del CST): 1. Poner a disposición los instrumentos y materias primas necesarios. 2. Procurar elementos de protección contra accidentes y enfermedades. 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios. 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar respeto a la dignidad, creencias

y sentimientos del trabajador. 6. Conceder los permisos de ley. 7. Expedir certificación del tiempo de servicio, labor y salario. 8. Llevar al día los registros de horas extra, de menores y de accidentes. 9. Conceder los descansos de lactancia (art. 238 del CST). 10. Pagar los gastos razonables de venida y regreso cuando el trabajador haya cambiado de residencia para prestar el servicio, salvo terminación por su culpa. 11. Garantizar el derecho a la desconexión laboral consagrado en la Ley 2191 de 2022, excepto: a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente; c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Capítulo XXVII); 12. Realizar programas de educación y capacitación para el crecimiento personal y el mejoramiento del desempeño. 13. Implementar los ajustes razonables para las personas con discapacidad (art. 2 num. 5 de la Ley 1618 de 2013). 14. Atender con debida diligencia las órdenes de autoridades a favor de víctimas de violencias basadas en el sexo. 15. Otorgar el derecho preferente de reubicación, sin desmejora, a las víctimas de violencia de pareja, intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada (Ley 2466 de 2025). 16. Cumplir la cuota de contratación de personas con discapacidad (art. 116). 17. Adoptar y difundir la política de prevención del acoso sexual (Ley 2365 de 2024). 18. Tratar los datos personales del trabajador conforme al Capítulo XXIX. 19. Cumplir y hacer cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 71. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. Son obligaciones especiales de los trabajadores (art. 58 del CST, este Reglamento y contrato de trabajo): 1. Realizar personalmente la labor y acatar las órdenes según el orden jerárquico. 2. No comunicar a terceros, salvo autorización, las informaciones reservadas, sin perjuicio de denunciar delitos. 3. Conservar y restituir en buen estado los activos, vehículos, maquinarias, instrumentos y herramientas entregadas para la prestación del servicio. 4. Utilizar de forma adecuada y permanente los elementos de protección

personal, y cuidar su mantenimiento y limpieza. 5. Guardar la moral y el respeto con superiores, compañeros, clientes y usuarios. 6. Comunicar oportunamente las observaciones para evitar daños. 7. Prestar colaboración en caso de siniestro o riesgo inminente. 8. Observar las medidas preventivas de accidentes y enfermedades y las recomendaciones del médico ocupacional, EPS o ARL. 9. Registrar y mantener actualizados ante la empresa su dirección de domicilio, correo electrónico, número de teléfono y contacto de emergencia, dando aviso oportuno de cualquier cambio. 10. Utilizar la papelería y los medios de identificación de la empresa únicamente en actividades propias del cargo, sin servirse del nombre de la empresa para beneficios indebidos. 11. Abstenerse de solicitar préstamos a compañeros con nivel de subordinación y de aceptar dádivas de terceros relacionados con la empresa. 12. Presentar oportunamente la relación veraz de gastos, con los soportes, absteniéndose de reportar cuentas ficticias. 13. Solicitar autorización previa, expresa y escrita del superior jerárquico para retirar de las instalaciones equipos, herramientas, vehículos, maquinaria, documentos o elementos de la empresa o de terceros. 14. No prestar servicios ajenos a sus funciones sirviéndose de los equipos o infraestructura de la empresa para lucro personal. 15. No atender en horario laboral ni en las instalaciones a vendedores, promotores o acreedores personales, salvo autorización escrita. 16. Cumplir los requisitos de operación del vehículo y maquinaria conforme al Manual de Operaciones y al Código Nacional de Tránsito. 17. Dar aviso inmediato al superior en caso de identificar artefactos explosivos, objetos peligrosos o restos, y acatar las instrucciones. 17. Dar aviso inmediato al superior en caso de identificar artefactos explosivos, objetos peligrosos o restos, y acatar las instrucciones. 18. Cumplir los tiempos y protocolos de la prestación del servicio de aseo en el componente de disposición final de residuos sólidos fijados por las normas y por la empresa, y manejar adecuadamente los lixiviados conforme a los protocolos del relleno sanitario. 19. Usar permanentemente los elementos de protección personal en las actividades de barrido, recolección, transporte, disposición final, aprovechamiento y tratamiento de residuos, y exigir su uso para el ingreso al sitio de disposición final. 20. Las demás señaladas en la Ley, en este Reglamento y en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIX

PROPIEDAD INTELECTUAL, CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 72. TITULARIDAD DE OBRAS Y CREACIONES. Las obras, documentos, diseños, programas, bases de datos, metodologías, planos, rutas, manuales y demás creaciones que el trabajador realice en cumplimiento de las funciones propias del cargo o por encargo de la empresa, durante la vigencia del contrato, generan derechos patrimoniales que se presumen transferidos al empleador, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, que modificó el artículo 20 de la Ley 23 de 1982. Los derechos morales de autor permanecen en cabeza del trabajador y son inalienables e irrenunciables. El trabajador se obliga a suscribir los documentos necesarios para formalizar o registrar dicha titularidad a favor de la empresa cuando esta lo requiera.

ARTÍCULO 73. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. El trabajador guardará estricta reserva sobre la información de la empresa y de sus clientes a la que acceda con ocasión de su cargo, en especial: bases de datos, información de clientes, proveedores y usuarios, rutas macro y micro-rutas de operación, inventarios de bienes y servicios, información financiera, comercial, técnica y estratégica, secretos empresariales y know-how. En consecuencia, el trabajador se obliga a: 1. No divulgar, comunicar, ceder ni entregar dicha información a terceros sin autorización escrita. 2. No copiar, reproducir, extraer ni sustraer información por cualquier medio físico o digital para fines distintos de los laborales. 3. Al terminar el contrato por cualquier causa, restituir y no conservar ni llevar consigo información, bases de datos o documentos de la empresa, ni utilizarlos en beneficio propio, de terceros o de la competencia. La obligación de confidencialidad subsiste tras la terminación del contrato. El incumplimiento podrá constituir falta gravísima y dará lugar a las acciones disciplinarias, civiles y penales (entre otras, por violación de datos personales -art. 269F del Código Penal- y violación de reserva industrial -art. 308 del Código Penal-), sin perjuicio de la indemnización de los perjuicios causados a la empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO. El tratamiento de la información personal contenida en dichas bases se sujetará al Capítulo XXIX y a la Ley 1581 de 2012.

CAPÍTULO XX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 74. PROHIBICIONES A LA EMPRESA. Se prohíbe a la empresa (art. 59 del CST): 1. Deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios sin autorización del trabajador o mandamiento judicial, salvo las excepciones legales. 2. Obligar a comprar mercancías en almacenes de la empresa. 3. Exigir o aceptar dinero como gratificación para admitir en el trabajo. 4. Limitar el derecho de asociación. 5. Imponer obligaciones religiosas o políticas, o dificultar el sufragio. 6. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo. 7. Permitir rifas, colectas o suscripciones con lucro personal. 8. Emplear el sistema de listas negras. 9. Cerrar intempestivamente la empresa sin autorización del Ministerio del Trabajo. 10. Discriminar a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas, ni por orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, condición de salud o cualquier otra condición (art. 59 del CST, adicionado por el art. 17 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 75. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores (art. 60 del CST, este Reglamento y Contrato de Trabajo): 1. Sustraer o usar para fines personales o de terceros bienes, maquinaria, herramientas, vehículos, útiles, papelería, materias primas o productos de la empresa sin permiso escrito. 2. Vender, donar, intercambiar, dañar o regalar los elementos de protección personal, dotación, insumos, combustibles, aceites, repuestos o elementos propios de la empresa. 3. Presentarse o laborar bajo el influjo de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas; consumirlos durante la jornada; o comercializar, compartir, recibir e inducir a su consumo. 4. Conservar armas en el sitio de trabajo, salvo autorización legal. 5. Faltar al trabajo sin justa causa o permiso. 6. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o promover suspensiones. 7. Hacer colectas, rifas o suscripciones con lucro personal. 8. Coartar la libertad de trabajo o de asociación. 9. Usar útiles o herramientas en objetivos distintos

del trabajo. 10. Hacer propaganda política o religiosa en el sitio de trabajo. 11. Abandonar el trabajo antes de la hora de salida o del turno. 12. Reñir en el lugar de trabajo. 13. Agredir física o verbalmente a compañeros, superiores, subordinados, clientes o visitantes. 14. Poner en peligro la seguridad de personas o bienes. 15. Dar o recibir dinero a interés entre compañeros. 16. Solicitar de mala fe a compañeros que les sirvan de codeudores y atrasarse intencionalmente. 17. Usar el puesto para fraudes. 18. Transportar personas ajenas en vehículos de la empresa sin autorización; usar los vehículos para diligencias personales. 19. Usar el celular durante la conducción. 20. Realizar grabaciones (audio, video, fotografías, con drones, micrófonos ocultos, celulares o cámaras) de compañeros, superiores o terceros sin su consentimiento. 21. Hacer uso indebido o malintencionado de la inteligencia artificial o de la imagen de la empresa, un trabajador o su núcleo familiar (stickers, memes, caricaturas, montajes), con fines difamatorios o de chantaje. 22. Ejercer todo tipo de violencia contra los animales. 23. Usar redes sociales en horas laborales para fines ajenos a la empresa. 24. Utilizar para fines personales el sistema informático y el equipamiento asignado. 25. Utilizar programas o software sin licencia, o instalar programas no adquiridos legalmente por la empresa. 26. Extraer copias de información sin autorización escrita. 27. Asignar usuarios y claves a los equipos empresariales sin autorización de la Gerencia. 28. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, productos o servicios. 29. Fumar, vapear o iniciar combustión dentro de las instalaciones, vehículos o maquinaria. 30. Manipular, desconectar, alterar u obstruir indebidamente el sistema de posicionamiento global (GPS), los dispositivos de geolocalización, telemetría o monitoreo de los vehículos o equipos de la empresa. 31. Acosar laboral o sexualmente a compañeros. 32. Las demás señaladas en la ley, este Reglamento y el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO — USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS. Los equipos, cuentas, correos, aplicaciones, sistemas, vehículos, dispositivos móviles, software, bases de datos, usuarios y contraseñas suministrados por la empresa son herramientas de trabajo; su uso deberá ser principalmente laboral, seguro, diligente y conforme a las políticas de seguridad de la información, protección de datos, confidencialidad y

ciberseguridad. La empresa podrá realizar controles razonables sobre sus herramientas tecnológicas, sistemas de información, correo corporativo, dispositivos, cámaras, GPS, biometría y registros de acceso, exclusivamente para fines laborales, de seguridad, continuidad del servicio, protección de activos, cumplimiento normativo y prevención de riesgos, respetando la intimidad, la dignidad, el habeas data y la legislación de protección de datos personales.

CAPÍTULO XXI

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 76. OBJETO Y MARCO NORMATIVO. Los mecanismos de este capítulo buscan promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente, y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo (Ley 1010 de 2006). Adicionalmente, previenen, detectan, atienden y sancionan toda forma de violencia, acoso sexual y discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen étnico, religión, edad u otras condiciones (Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Convenio 190 de la OIT -Ley 2148 de 2021- y Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 77. ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN Y MODALIDADES. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia (Ley 1010 de 2006). Modalidades: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Se presumirá acoso la ocurrencia repetida y pública de las conductas del artículo 7.º de la Ley 1010 de 2006. No constituyen acoso los actos del artículo 8.º de la misma Ley 1010 de 2006 (ejercicio de la potestad disciplinaria, exigencias razonables de eficiencia, terminación con justa causa, entre otros), entre los que están: **Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: a) Las

exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida; b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública. g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código. i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTÍCULO 78. ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO. Constituye acoso sexual en el ámbito laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, manifestado por relaciones de poder vertical u horizontal, una o varias veces, contra otra persona en el contexto laboral (art. 2.º de la Ley 2365 de 2024): comentarios, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas; exhibición de material pornográfico; contacto físico no deseado; y la solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales (quid pro quo). Constituye violencia de género toda forma de violencia física, psicológica, económica o sexual ejercida por razón del género, la orientación sexual o la identidad de género, incluido el entorno digital. El acoso sexual y la violencia de género son faltas que constituyen justa causa de terminación del contrato

del agresor (art. 62 del CST), sin perjuicio de las acciones penales (arts. 210 y siguientes del Código Penal) y civiles, cualquiera sea el cargo del agresor.

ARTÍCULO 79. CANAL CONFIDENCIAL DE DENUNCIA Y GARANTÍAS. La empresa mantendrá un canal confidencial, seguro y accesible para denuncias por acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación, presentables por escrito o verbalmente ante el Comité de Convivencia Laboral, el Líder de Talento Humano o el Gerente General, e incluso de manera anónima cuando existan elementos mínimos de verificación. Se garantiza la confidencialidad, la prohibición de represalias y la respuesta al denunciante en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. La terminación del contrato del denunciante o testigo dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia se presumirá represalia, salvo prueba en contrario a cargo del empleador (art. 11 de la Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 80. MEDIDAS DE PREVENCIÓN. La empresa desarrollará: 1. Información y capacitación sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y el Convenio 190 de la OIT. 2. Espacios de diálogo y participación. 3. Actividades de construcción de valores de convivencia. 4. Formación periódica en diversidad, no discriminación y perspectiva de género. 5. Política interna de prevención del acoso sexual con rutas de atención, reflejada en este Reglamento y en los contratos (art. 7.º de la Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 81. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO. La empresa conformará y mantendrá un Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva de acoso laboral, de naturaleza bipartita y paritaria, integrado por representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. El Comité tiene un rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador; en consecuencia, no determina la existencia de acoso laboral, atribución que corresponde al Inspector del Trabajo o al juez laboral. El funcionamiento del Comité se desarrolla en el Manual de Convivencia Laboral

(MAN-SST-002) y en los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

PARÁGRAFO 1. CONFORMACIÓN. El número de integrantes se ajustará a la planta de personal, conforme a la Resolución 3461 de 2025: en empresas con menos de cinco (5) trabajadores, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador; con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus suplentes; y con más de veinte (20) trabajadores, cuatro (4) integrantes —dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador— con sus suplentes. Los representantes del empleador serán designados directamente por este; los de los trabajadores serán elegidos por votación secreta mediante escrutinio público, conforme al procedimiento que la empresa adopte en la convocatoria. No podrán integrar el Comité los trabajadores a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, ni quienes hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año inmediatamente anterior a la conformación. Cuando la empresa cuente con dos (2) o más centros de trabajo, conformará un Comité de nivel central y uno adicional por cada centro de trabajo, atendiendo su organización interna.

PARÁGRAFO 2. PERÍODO, REGLAMENTO Y SESIONES. El período del Comité es de dos (2) años contados desde la comunicación de la elección o designación de sus integrantes. Una vez conformado, el Comité elaborará su propio reglamento de funcionamiento, que incluirá los acuerdos de confidencialidad y los protocolos para el manejo reservado de la información sensible, durante el trámite de los casos y después de su cierre. El Comité sesionará ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.

PARÁGRAFO 3. CANALES DE REPORTE. Las quejas o inquietudes por presunto acoso o convivencia laboral podrán presentarse, de manera simultánea si el trabajador lo desea, a través de los siguientes canales: (i) radicación escrita ante el Comité de Convivencia Laboral mediante el formato FT-SST-027 (Formato para Presentar Quejas Relacionadas con Situaciones de Conflicto), y (ii) correo electrónico institucional

dispuesto para el efecto. La recepción estará a cargo del Líder de Talento Humano o del Presidente del Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 4. PROCEDIMIENTO INTERNO Y TÉRMINOS. El trámite de las quejas por presunto acoso laboral es confidencial, reservado, imparcial y conciliatorio, y se sujetará a los términos de la Resolución 3461 de 2025, garantizando los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no revictimización, así: **(i)** el Comité recibirá y dará trámite a la queja dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su recepción; **(ii)** examinará de manera reservada los hechos denunciados; **(iii)** escuchará a las partes por separado y/o conjuntamente, promoviendo compromisos mutuos para la solución de las controversias; **(iv)** cuando se establezcan compromisos, formulará un plan de mejora concertado entre las partes, que constará en acta. En todo caso, desde la presentación de la queja hasta la suscripción del acta de compromisos no podrán transcurrir más de sesenta y cinco (65) días calendario. Si en la primera sesión el Comité no resuelve el caso, podrá citar a sesiones adicionales sin exceder de tres (3) sesiones en total. El Comité presentará a la Alta Dirección las recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, con copia al trabajador, en un plazo mínimo de cinco (5) y máximo de diez (10) días calendario.

PARÁGRAFO 5. SEGUIMIENTO, REMISIÓN E INFORMES. El Comité verificará mensualmente el cumplimiento de los compromisos y del plan de mejora (formato FT-SST-028); este seguimiento no se computa dentro de los sesenta y cinco (65) días del procedimiento. Cuando no se logre acuerdo, se incumplan los compromisos o la conducta persista, el Comité remitirá el caso a la Gerencia, cerrará la actuación e informará al trabajador su derecho a acudir ante el Inspector del Trabajo o el juez laboral, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento. Cuando, examinada la queja, el Comité considere que los hechos no se califican como acoso laboral, remitirá la información a Talento Humano para las medidas disciplinarias que correspondan conforme a los Capítulos XXII y XXIII de este Reglamento, e informará la decisión a las personas involucradas. El Comité elaborará informes trimestrales y un

informe anual de gestión, con estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones, para ser presentados a la Alta Dirección.

PARÁGRAFO 6. EXCLUSIÓN — ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025 y la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia Laboral **no es competente** para conocer quejas por acoso sexual ni por violencia de género, por no ser conductas conciliables ni susceptibles de mediación. Estos casos se atenderán por la ruta especializada a cargo de Talento Humano prevista en el artículo 79 de este Reglamento y en el Procedimiento de Acoso Sexual de la empresa, que comprende, entre otras: la recepción de la queja y el análisis dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; la información formal a la víctima sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación y la remisión inmediata de la denuncia cuando lo solicite expresamente; la adopción de medidas de protección a solicitud de la víctima (separación física, traslado o cambio de turno, trabajo remoto, modificación de funciones y atención psicosocial por la ARL) en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles; la escucha individual y confidencial de las partes con prohibición de careo; las garantías de presunción de inocencia y defensa del investigado; la garantía de salida sin preaviso para la víctima que decida terminar el contrato (artículo 13 de la Ley 2365 de 2024); y el reporte semestral anonimizado al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE). Cuando el presunto acosador sea el superior jerárquico, la queja podrá presentarse directamente ante la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 82. GARANTÍAS CONTRA REPRESALIAS, CADUCIDAD Y TEMERIDAD.

La terminación del contrato de quien haya ejercido los procedimientos de la ley o este Reglamento carecerá de efecto cuando se produzca dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, verificada la ocurrencia de los hechos; estas garantías cobijan a los testigos. Las acciones derivadas del acoso laboral caducan en tres (3) años desde la ocurrencia de las conductas (art. 18 de la Ley 1010 de 2006, modificado por la Ley 2209 de 2022). La caducidad del acoso laboral no limita los términos ni las rutas administrativas, laborales, penales o disciplinarias aplicables al acoso sexual, la violencia de género o la discriminación. Cuando la queja de acoso laboral carezca de todo

fundamento, a juicio del juez competente, se impondrá a quien la formuló una multa entre medio ($\frac{1}{2}$) y tres (3) salarios mínimos legales mensuales (art. 14 de la Ley 1010 de 2006).

CAPÍTULO XXII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 83. POSTULADO DE RESPONSABILIDAD Y LEGALIDAD. Todo trabajador es responsable personalmente de los daños intencionales o culposos que ocasione a los bienes de la empresa o de terceros. La empresa no puede imponer sanciones no previstas en este Reglamento, el contrato de trabajo, pactos, convenciones, fallos arbitrales o la ley (art. 114 del CST).

ARTÍCULO 84. SANCIONES DISCIPLINARIAS APLICABLES. De conformidad con los artículos 112 a 114 del Código Sustantivo del Trabajo, las sanciones disciplinarias que puede imponer la empresa son: a) LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO con copia a la hoja de vida, aplicable a faltas leves; b) MULTA, que no podrá exceder de la quinta (5.^a) parte del salario de un (1) día, aplicable únicamente a faltas leves de puntualidad o asistencia, cuyo valor se destinará a los fondos de bienestar del personal; y c) SUSPENSIÓN del contrato de trabajo, hasta por ocho (8) días la primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, aplicable a las faltas graves. Toda sanción se impone previo agotamiento del procedimiento disciplinario del Capítulo XXIII.

PARÁGRAFO 1. La terminación del contrato con justa causa (art. 62 del CST) NO es una sanción disciplinaria, sino una forma de terminación del contrato; las conductas que en la escala siguiente se califican como «gravísimas» habilitan al empleador para terminar el contrato con justa causa, previo el procedimiento del Capítulo XXIII cuando la empresa decida tramitarlas como falta, y con el preaviso de quince (15) días en los casos de los numerales 9 a 15 del artículo 62 del CST.

PARÁGRAFO 2. Cuando este Reglamento prevea el llamado de atención como sanción disciplinaria —o sanciones derivadas de su reiteración— deberá cumplirse el

procedimiento del Capítulo XXIII (art. 115 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025; Circular 0048 de 2026 del Ministerio del Trabajo). Los memorandos u observaciones que la empresa emita en ejercicio de su poder de dirección, sin carácter sancionatorio, no requieren dicho procedimiento.

ARTÍCULO 85. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS. Las faltas se clasifican en: (i) LEVES: incumplimientos menores, descuidos o indisciplinas no graves que no causan perjuicio grave pero rompen la armonía o el orden (p. ej., retardos, incumplimiento de normas básicas); se sancionan con llamado de atención escrito a la hoja de vida o con multa. (ii) GRAVES: las que afectan de manera seria la convivencia, la seguridad, la productividad o el servicio, e incluyen la reincidencia en faltas leves; se sancionan con suspensión. (iii) GRAVÍSIMAS: las que atentan gravemente contra la integridad física o moral, los derechos fundamentales o el patrimonio, o las tipificadas como justas causas en el artículo 62 del CST; habilitan la terminación del contrato con justa causa. La calificación no exime a la empresa de valorar las circunstancias de tiempo, modo y lugar, la proporcionalidad, los antecedentes, el daño, la intencionalidad, la reiteración y la afectación del servicio.

ARTÍCULO 86. FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES. Se consideran faltas leves, entre otras: a) el retardo hasta de quince (15) minutos en la entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio: por primera vez, llamado de atención escrito o multa de la quinta parte del salario de un día; por segunda vez, llamado de atención escrito o multa de la quinta parte del salario de dos días; por tercera vez, suspensión hasta por ocho (8) días. b) La violación leve de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias: por primera vez, llamado de atención escrito o multa; por reincidencia, suspensión.

ARTÍCULO 87. CATÁLOGO DE FALTAS, CLASIFICACIÓN Y CONSECUENCIAS. Sin perjuicio de las justas causas del artículo 62 del CST, se establece la siguiente escala. Donde se indica «llamado de atención» se entiende escrito con copia a la hoja de vida; «multa», la del artículo 84, literal b) de este reglamento; «suspensión», la del artículo 84,

literal c) de este reglamento; y «terminación con justa causa», la del artículo 62 del CST, previo el procedimiento del Capítulo XXIII:

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
1	Retardo hasta de cinco (5) minutos en la entrada sin justa causa ni permiso.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
2	Faltar al trabajo, total o parcialmente, sin justa causa.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
3	Abandonar o salir del trabajo antes de la hora de salida.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
4	Cambiar el turno, horario o labores asignadas sin autorización.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
5	Incumplir las órdenes del superior, siempre que no lesionen su dignidad.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
6	Realizar trabajos distintos a su oficio sin autorización.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
7	Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignados.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
8	Guardar herramientas o materiales en lugares distintos a los asignados, darles mal uso o no verificar su estado.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 15 días

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
9	Dejar máquinas, herramientas, equipos o motores en funcionamiento bajo su responsabilidad, sin realizar su debida entrega a quien corresponda.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 15 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
10	Uso indebido de los útiles o herramientas en objetivos distintos del trabajo contratado.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 15 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
11	Hacer colectas, rifas, suscripciones o ventas en el lugar de trabajo con lucro personal o de terceros, salvo solidaridad autorizada.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
12	Fijar, remover o dañar información de las carteleras, o colocar avisos sin autorización.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
13	Modificar, no usar o usar parcialmente el uniforme o dotación; usar accesorios no autorizados.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
14	No usar o no cuidar adecuadamente los elementos de protección personal (EPP).	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
15	Iniciar la jornada de trabajo sin los elementos dotados por la empresa para la labor.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
16	No portar o exhibir el carnét de identificación.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 5 días
		Tercera vez	Grave	Suspensión hasta 10 días
17	Inasistencia injustificada a reuniones y capacitaciones programadas.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 5 días
		Tercera vez	Grave	Suspensión hasta 10 días
18	No mantener el orden y aseo en el puesto de trabajo.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
19	Ingresar a sitios prohibidos por la empresa sin autorización.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 5 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
20	Reuniones o conversaciones en horas laborales que se conviertan en descuido de las funciones.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
21	Uso de redes sociales en horas laborales para fines ajenos a la empresa.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
22	Visitar páginas web, enviar o recibir e-mails o usar internet por cuestiones personales ajenas a la labor.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
23	No informar oportunamente sobre errores a favor en la liquidación de algún pago.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 5 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
24	La ineptitud o el deficiente rendimiento sostenido, no corregido en plazo razonable pese al requerimiento del empleador.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
25	Dar o recibir dinero a interés entre compañeros de trabajo.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
26	Inadecuada atención o falta de respeto a clientes, usuarios, proveedores y terceros.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
27	No dar aviso oportuno de información conducente a evitar daños y perjuicios a la empresa o sus trabajadores.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
28	Ocasionar daños a bienes de la empresa o de terceros por no obrar con precaución ni seguir instrucciones.	Primera vez	Grave	Pago del daño y suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
29	No responder por el inventario a su cargo (equipos, herramientas, vehículos, insumos, papelería).	Primera vez	Leve	Pago del faltante y llamado de atención
		Segunda vez	Grave	Pago del faltante y suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
30	No realizar el alistamiento al iniciar las labores de conducción del vehículo o maquinaria.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
31	Faltar al trabajo sin justa causa cuando cause perjuicio grave al servicio.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
32	Dañar o dar mal uso a maquinaria, vehículos, equipos, herramientas o información de la empresa.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
33	No cumplir los requisitos de operación del vehículo o maquinaria conforme al manual según el cargo.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
34	Realizar grabaciones (audio, video, fotografías) sin consentimiento de compañeros, superiores o terceros.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
35	Uso indebido de imágenes o videos en redes sociales portando el uniforme o dentro de las instalaciones.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
36	Utilizar para fines personales el sistema informático o el equipamiento asignado.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
37	Utilizar programas o software sin licencia, o instalar programas no adquiridos legalmente.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
38	Extraer copias de información de la empresa sin autorización escrita.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
39	Asignar usuarios y claves a los equipos empresariales sin autorización de la Gerencia.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
40	Uso indebido de la imagen empresarial portando el uniforme de dotación.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
41	No acatar instrucciones de SST o recomendaciones del médico ocupacional, EPS o ARL.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
42	Conducir con el celular, exceder los límites de velocidad o incumplir el Código Nacional de Tránsito y la política de seguridad vial.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
43	Salirse de la ruta para atender asuntos personales, sin autorización previa del superior jerárquico.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
44	Conducir o transportarse en vehículos de la empresa para fines personales sin autorización.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
45	Transportar personas ajenas en vehículos de la empresa sin autorización.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
46	Realizar reparaciones a vehículos, equipos o maquinaria de la empresa en sitios no autorizados.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
47	Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o promover suspensiones intempestivas.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
48	Ocultar o ser cómplice de faltas cometidas contra la empresa por un trabajador o un tercero.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
49	Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
50	Otorgar créditos, anticipos o préstamos sin aprobación previa de la Gerencia.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
51	Incurrir en forma amenazante, grosera o irrespetuosa durante una diligencia de descargos.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 5 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
52	No asistir injustificadamente a reuniones o diligencias citadas por los Comités de la empresa.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
53	Realizar diligencias personales en horas laborales sin autorización ni justificación.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
54	Ingresar personal ajeno a las instalaciones sin autorización.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 5 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
55	Presentarse a laborar teniendo incapacidad médica vigente.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
56	Realizar transferencias o pagos que pongan en peligro los	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
	activos o recursos de la empresa.			
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
57	Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de personas, máquinas, instalaciones o áreas de trabajo.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
58	Hacer fuego, combustión o explosión en las instalaciones de la empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
59	No dar uso adecuado a los servicios públicos (dejar encendidos equipos, luces o llaves de agua tras la jornada).	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
60	Presentarse o laborar bajo el influjo de alcohol, narcóticos o drogas, o consumirlos durante la jornada.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
61	Portar, ocultar, almacenar, distribuir o comercializar sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales en sedes, vehículos o maquinaria de la empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa y denuncia penal
62	Estar vinculado o relacionado con actividades de narcotráfico, terrorismo, lavado de activos u otros delitos, o utilizar los bienes de la empresa para tales fines.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa y denuncia penal
63	Fumar, vapear o iniciar combustión dentro de las instalaciones, vehículos o maquinaria.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
64	Acoso sexual o violencia de género en cualquiera de sus modalidades (art. 78).	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa, sin perjuicio de acciones penales
65	Todo acto de violencia, riña, agresión física o verbal, injuria, amenaza o grave indisciplina contra el empleador, su familia, directivos, compañeros o terceros.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
66	Sustraer o usar para fines personales o de terceros bienes,	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
	materias primas o productos de la empresa sin permiso escrito.			
67	Sustraer o divulgar información confidencial o secretos de la empresa por cualquier medio (financiera, de clientes, rutas, inventarios).	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
68	Presentar información, certificados, títulos, licencias o incapacidades falsos o alterados para obtener provecho indebido.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
69	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, productos o servicios.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
70	Solicitar, recibir u ofrecer dádivas, sobornos o pagos inapropiados en razón de las funciones.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
71	Utilizar el puesto de trabajo para realizar fraudes en beneficio propio o de terceros.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
72	Uso indebido y malintencionado de la inteligencia artificial que perjudiquen la imagen de la empresa, de un trabajador o su familia (montajes, memes, difamación, chantaje).	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
73	Suplantar o usar indebidamente la firma o rúbrica de superiores o compañeros.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
74	Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo autorización legal.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
75	Manipular artefactos explosivos, restos humanos u objetos peligrosos sin informar de inmediato al superior.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
76	Modificar, suspender o atrasar sin autorización del médico tratante tratamientos, citas o procedimientos médicos relacionados con su incapacidad.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
77	Todo daño material causado intencionalmente a bienes de la empresa y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
78	Las relaciones sentimentales entre compañeros	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
79	Manipular, desconectar, alterar, obstruir o inhabilitar indebidamente el sistema de posicionamiento global (GPS),	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
	los dispositivos de geolocalización, telemetría o monitoreo de los vehículos o equipos de la empresa.			
80	Seleccionar, esconder, reciclar o intentar sacar de la empresa elementos provenientes de los residuos sólidos recolectados o dispuestos, para beneficio propio o de terceros.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
81	Realizar reciclaje no autorizado en las labores de gestión y disposición final de residuos sólidos del relleno sanitario.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
82	No cumplir los tiempos fijados por las normas que regulan la prestación del servicio de aseo en el componente de disposición final, ni los establecidos por la empresa.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
83	Descargar lixiviados en zona no asignada, o no realizar el debido	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
	proceso de manejo de lixiviados conforme a los protocolos del relleno sanitario.			
84	Remolcar o movilizar vehículos atascados o con fallas dentro del relleno sanitario o sus alrededores sin autorización del superior competente.	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
85	Permitir o realizar el ingreso de personal no autorizado al sitio de disposición final con o sin elementos de protección personal	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
86	Permitir el ingreso de menores de edad al relleno sanitario sin autorización previa ni elementos de protección personal.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
87	Permitir el ingreso de residuos peligrosos al relleno sanitario que, por sus características infecciosas, tóxicas, explosivas, corrosivas, inflamables,	Primera vez	Grave	Suspensión hasta 8 días

ITEM	CONDUCTA / FALTA	FRECUENCIA	TIPO	CONSECUENCIA
	radiactivas o reactivas, generen riesgo para la salud pública o el ambiente.			
		Segunda vez	Gravísima	Terminación con justa causa
88	Atentar contra la flora o la fauna del relleno sanitario y sus áreas circundantes.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
89	Acumulación de tres (3) faltas debidamente comprobadas, agotado el debido proceso.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
90	Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones de los artículos 58 y 60 del CST o de este Reglamento.	Primera vez	Gravísima	Terminación con justa causa
91	Cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones de este Reglamento y el Contrato de Trabajo distinta de las de los artículos 58 y 60 del CST.	Primera vez	Leve	Llamado de atención o multa
		Segunda vez	Grave	Suspensión hasta 8 días
		Tercera vez	Gravísima	Terminación con justa causa

PARÁGRAFO. Las sanciones de este capítulo se aplican sin menoscabo del procedimiento de la Ley 1010 de 2006 y del Capítulo XXI cuando la conducta constituya

acoso. Cuando el trabajador goce de estabilidad laboral reforzada, se observará adicionalmente el Capítulo XXVIII.

ARTÍCULO 88. INCIDENCIA DE LA FALTA EN EL SALARIO. La imposición de multas por retardos o faltas sin excusa suficiente no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial dedicada exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN E INVESTIGACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 89. OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO. Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria se agotará el procedimiento de este capítulo, con estricta observancia de las garantías del debido proceso (art. 115 del CST, modificado por el art. 7.º de la Ley 2466 de 2025; Circular 0048 de 2026 del Ministerio del Trabajo) [art. 115 del CST, modificado por el art. 7.º de la Ley 2466 de 2025; Circular 0048 de 2026 del Ministerio del Trabajo]. Este trámite garantiza los principios de dignidad humana, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción, controversia probatoria, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, buen nombre y honra. El procedimiento se surtirá en privado y de forma confidencial. De todo lo actuado se dejará constancia escrita con copia a la historia laboral, y la decisión se notificará personalmente o por los medios expresamente autorizados por el trabajador. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye sanción disciplinaria, salvo que la empresa decida tramitarla como tal bajo este ritual procesal.

ARTÍCULO 90. PRINCIPIO DE NON BIS IN IDEM Y REINCIDENCIA. No se podrán iniciar dos procesos disciplinarios simultáneos por el mismo hecho; la empresa agotará la investigación antes de sancionar y no podrá reabrir la por la misma causa. En caso de

reincidencia en la comisión de faltas, se notificará y citará a una nueva audiencia detallando dicha condición como un criterio de agravación. En estos eventos, la sanción de suspensión del trabajo podrá aumentar hasta por dos (2) meses. La repetición constante de faltas, debidamente documentada con sus procesos disciplinarios ejecutados en firme, constituye por sí sola una justa causa de terminación del contrato.

ARTÍCULO 91. ACUMULACIÓN DE REPORTES Y USO DE TECNOLOGÍAS (TIC).

Cuando un trabajador acumule varios reportes de conducta por diferentes hechos, se le podrá citar por cada falta de manera individual o de forma conjunta en un solo pliego de cargos, garantizando de manera independiente el derecho a la defensa para cada uno de los eventos reportados. Las etapas y audiencias de este procedimiento podrán realizarse mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), siempre que la empresa verifique que el trabajador cuenta de forma real con el acceso a dichas herramientas.

ARTÍCULO 92. REPORTE DE CONDUCTA. El reporte de conducta se presentará al funcionario competente de manera inmediata a la ocurrencia del hecho o al conocimiento de la presunta falta por parte del superior. El recibo de esta novedad activa formalmente el término perentorio y preclusivo de la empresa para investigar de forma interna, recaudar los elementos de respaldo y expedir la citación al trabajador.

ARTÍCULO 93. ETAPA DE INDAGACIÓN E INVESTIGACIÓN PREVIA. Entre la etapa de reporte de la conducta, la indagación, la investigación y la expedición de la citación formal al trabajador, la empresa contará con un término máximo e improrrogable de ocho (8) días hábiles, atendiendo al principio de inmediatez. En esta fase, el funcionario competente verificará de forma interna la ocurrencia de los hechos, recopilará las pruebas de respaldo y determinará si la conducta es constitutiva de falta si no, se ordenará el archivo definitivo de plano.

ARTÍCULO 94. EMISIÓN Y ENTREGA DE LA CITACIÓN A DESCARGOS. Si la indagación previa arroja mérito suficiente, la empresa entregará la citación escrita al

trabajador antes del vencimiento del plazo global de ocho (8) días fijado en el artículo anterior, comunicando la apertura formal del proceso. La citación contendrá: 1. Descripción detallada de los hechos que originan el trámite, con especificación de fecha, hora y lugar. 2. Los cargos imputados y las normas legales, contractuales o reglamentarias presuntamente infringidas. 3. Relación explícita y copia íntegra de todas las pruebas de cargo que sustentan la acusación que se tengan hasta ese momento. 4. Indicación de la fecha, hora y lugar (físico o virtual) para el desarrollo de la diligencia de descargos.

Parágrafo: Cuando se trate de notificación física, si el trabajador se niega a firmar el recibido de la citación y el traslado probatorio, se dejará constancia de ello con la firma de dos (2) testigos debidamente identificados pertenecientes a la empresa. En caso de notificación electrónica si el trabajador rechaza o reprocha la comunicación la empresa dejará la respectiva constancia con la trazabilidad correspondiente y continuará el debido proceso advirtiéndole sobre las consecuencias de no presentarse a la audiencia de descargos a la cual es citado.

ARTÍCULO 95. PLAZO DE TRASLADO PARA PREPARACIÓN DE DEFENSA. En estricto cumplimiento del numeral 4 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, la fecha de la diligencia de descargos no podrá fijarse antes de cinco (5) días hábiles ni superior de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de la citación [art. 115, num. 4, del CST]. La fecha y hora para la diligencia de descargo será fijada por el empleador, y se indicará en la respectiva citación, plazo que está destinado a que el trabajador revise el traslado probatorio y prepare su defensa.

ARTÍCULO 96. DILIGENCIA DE DESCARGOS Y CONTRADICCIÓN PROBATORIA. En la fecha y hora programadas se instalará la audiencia por el empleado competente para adelantar el proceso. En ella se escuchará la versión del trabajador, se analizará la conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas solicitadas y practicarán aquellas que cumplan con los tres requisitos, así como aquellas que decreta el oficio por

considerarlas necesarias, con la finalidad de contar con todos los elementos de juicio sobre aspectos puntuales de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos. Durante el desarrollo de la audiencia, el trabajador podrá estar asistido por dos (2) compañeros de trabajo de su elección, quienes velarán porque se respete el derecho de defensa y el debido proceso del trabajador. De la diligencia se levantará un acta detallada sobre lo ocurrido durante la audiencia y deberá ser firmada por los intervinientes; si el trabajador se niega a firmar, se dejará constancia con dos (2) testigos, distintos a los que lo acompañaron en ella.

ARTÍCULO 97. JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA Y REPROGRAMACIÓN. Si el trabajador no puede comparecer a la diligencia por fuerza mayor o caso fortuito, deberá informarlo por escrito con anterioridad a la fecha programada, justificando la causa. En este caso, la audiencia se reprogramará por una única vez dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Si el trabajador no se presenta sin justa causa a la audiencia inicial o a la reprogramada, la empresa continuará el trámite con las pruebas disponibles, dejando constancia de la inasistencia; esta situación no implica por sí sola confesión ni aceptación de responsabilidad por parte del empleado.

ARTÍCULO 98. ENFOQUE DIFERENCIAL Y RECURSO INCIDENTAL CONTRA PRUEBAS. Los trabajadores con discapacidad contarán con todos los ajustes razonables que garanticen la accesibilidad, comunicación y comprensión recíproca durante el desarrollo de la diligencia y de todo el procedimiento disciplinario [art. 115, párrafo 3.º, del CST].

Parágrafo: Contra la decisión adoptada en audiencia por el funcionario competente que niegue el decreto o la práctica de una prueba solicitada por la defensa, procederá el recurso de apelación. Este deberá interponerse en la misma diligencia y será resuelto por el funcionario de segunda instancia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, suspendiéndose la audiencia principal hasta su resolución.

ARTÍCULO 99. VARIACIÓN DE CARGOS Y PRUEBAS SOBREVENIDAS. Si en el desarrollo de la diligencia de descargos o antes de proferirse el fallo definitivo sobreviene una prueba nueva y sustancial, o el funcionario competente advierte la necesidad técnica de variar los cargos formulados, se procederá a suspender el trámite. El funcionario emitirá un pliego de cargos variado, evento en el cual se otorgará nuevamente al trabajador el término mínimo de traslado de cinco (5) días hábiles previsto en el Artículo 95 para readecuar su defensa, garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 100. DECISIÓN O FALLO DISCIPLINARIO. La empresa decidirá la situación jurídica del empleado mediante un acto administrativo o resolución debidamente motivada, dictada dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la finalización de la diligencia de descargos o al traslado de ésta (o a la fecha en que se le dé traslado al empleado de las últimas pruebas practicadas de oficio). El fallo contendrá de forma obligatoria: (i) la determinación clara de los hechos probados y las pruebas de respaldo; (ii) el análisis detallado de los descargos presentados; (iii) la calificación jurídica definitiva de la conducta; (iv) la absolución o la imposición de la sanción de forma proporcional; y (v) la mención expresa de los recursos que proceden y los términos para interponerlos.

ARTÍCULO 101. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN Y GARANTÍAS GENERALES. Contra la decisión sancionatoria, el trabajador podrá interponer el **RECURSO DE IMPUGNACIÓN**, de conformidad con las siguientes reglas:

1. Interposición: El trabajador podrá interponer el Recurso de Impugnación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación formal del fallo, presentándolo ante el mismo funcionario que impuso la medida sancionatoria o ante el Gerente o representante de la empresa.
2. Plazo para resolver: La empresa dispondrá de un término de diez (10) días hábiles para resolver de fondo el recurso y notificar la decisión final.
3. Efecto Suspensivo: La interposición de los recursos suspende automáticamente la ejecución de la sanción hasta que la impugnación se decida de fondo y quede en firme.

4. Inobservancia del Debido Proceso: No producirá efecto legal alguno, y será nula de pleno derecho, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite, términos, traslados o etapas señaladas en este capítulo.
5. Estabilidad Laboral Reforzada: Cuando el proceso conduzca a la terminación del contrato de un trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada (fuero sindical, salud, maternidad/paternidad o prepensionados), el procedimiento interno de este capítulo no es suficiente: el empleador deberá adicionalmente solicitar la autorización previa al Inspector del Trabajo (art. 26 de la Ley 361 de 1997) o el levantamiento del fuero ante el juez laboral, y acreditar el agotamiento de ajustes razonables y la imposibilidad de reubicación. El despido aplicado sin el cumplimiento de esta autorización es ineficaz de pleno derecho.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES SE PRESENTAN Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 102. PRESENTACIÓN DE RECLAMOS. Los reclamos se presentarán ante el superior jerárquico, quien los oír y resolverá con criterios de legalidad, justicia y equidad; el superior que resuelve no será el mismo que aplica las sanciones. Si el reclamante no fuere atendido o no estuviere conforme, podrá recurrir ante el inmediato superior de aquel. Las reclamaciones se resolverán dentro de un tiempo razonable.

ARTÍCULO 103. ASESORÍA EN RECLAMACIONES. El trabajador o trabajadores pueden asesorarse de sus compañeros de trabajo, del sindicato respectivo o de un profesional del derecho.

CAPÍTULO XXV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 104. JUSTAS CAUSAS. Constituyen justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de la empresa y por parte del trabajador, las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en las disposiciones

complementarias como el presente reglamento interno de trabajo, y el contrato de trabajo. La terminación con justa causa se adoptará conforme al artículo 62 del CST, con el preaviso de quince (15) días en los casos de los numerales 9 a 15, y respetando, cuando proceda, la estabilidad laboral reforzada (Capítulo XXVIII).

CAPÍTULO XXVI

TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021)

ARTÍCULO 105. DEFINICIÓN. Es la habilitación que se concede al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato ni desmejorar sus condiciones, ante circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin limitarse a ellas (Ley 2088 de 2021).

ARTÍCULO 106. ELEMENTOS Y CRITERIOS DE LA RELACIÓN. Se mantiene la facultad subordinante y la potestad de supervisión del empleador, junto con todos los derechos, deberes y obligaciones de la prestación personal del servicio. Rigen los principios de coordinación —desarrollo armónico y complementario, con medios de reporte, seguimiento y evaluación fijados con anterioridad— y de desconexión laboral (Capítulo XXVII).

ARTÍCULO 107. JORNADA Y TÉRMINO. Durante el trabajo en casa rigen las normas del CST sobre horario y jornada, incluido el derecho a la desconexión. La habilitación se extenderá hasta por tres (3) meses, prorrogables por igual término una vez; si persisten las circunstancias que la motivaron, se extenderá hasta que desaparezcan. El empleador conserva la facultad de darla por terminada cuando cesen dichas circunstancias.

ARTÍCULO 108. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. El auxilio de transporte se sustituye por auxilio de conectividad digital cuando el trabajador devengue hasta dos (2) SMMLV. La

empresa imparte lineamientos de SST aplicables al hogar y mantiene la cobertura de riesgos laborales.

CAPÍTULO XXVII

TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO (Leyes 1221 de 2008 y 2121 de 2021)

ARTÍCULO 109. TELETRABAJO. El teletrabajo es una forma de organización laboral de carácter permanente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas usando las TIC, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico (Ley 1221 de 2008). Modalidades: autónomo, suplementario y móvil. Constará en acuerdo escrito. El empleador deberá suministrar e instalar los equipos, programas y conexión, o reconocer compensación cuando el trabajador use los propios; reportar los contratos al Ministerio del Trabajo (Decreto 884 de 2012); garantizar el mismo nivel de protección en SST; y respetar la desconexión laboral.

ARTÍCULO 110. TRABAJO REMOTO Y AUXILIO DE CONECTIVIDAD. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato, permanente o habitual, mediante la cual el trabajador presta sus servicios en lugares distintos al establecimiento, sin presencia física, con herramientas propias o suministradas según acuerdo escrito (Ley 2121 de 2021). Cuando use sus propios recursos, tendrá derecho al auxilio de conectividad, no inferior al valor del plan básico de internet del lugar donde preste sus servicios; este auxilio no constituye salario.

ARTÍCULO 111. JORNADA, DESCONEXIÓN Y PROTOCOLO. En el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa rigen plenamente las normas sobre jornada máxima (Capítulo VIII) y el derecho a la desconexión (Capítulo XXVIII). La empresa formaliza la modalidad por escrito, suministra o reconoce equipos e internet, adopta medidas de SST y de protección de datos, garantiza la reversibilidad al trabajo presencial y la igualdad de derechos con el personal presencial.

CAPÍTULO XXVIII

DESCONEXIÓN LABORAL Y DIGITAL (Ley 2191 de 2022)

ARTÍCULO 112. DERECHO, PROHIBICIONES Y EXCEPCIONES. Todo trabajador tiene el derecho a la desconexión laboral: no ser contactado, requerido ni sancionado por no responder comunicaciones laborales fuera de su jornada ordinaria, en días de descanso, vacaciones, licencias, incapacidades o permisos (Ley 2191 de 2022), excepto cuando: excepto: a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente; c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. Se prohíbe a la empresa contactar al trabajador fuera de su jornada para impartir órdenes ordinarias, calificarlo negativamente por ejercer este derecho, sancionarlo o incluir cláusulas de renuncia. Para el caso de la empresa dichas excepciones pueden estar relacionadas con emergencias operativas que pongan en riesgo la vida o la integridad de personas, o que amenacen la continuidad del servicio público esencial de aseo por fuerza mayor o caso fortuito; y comunicaciones urgentes de seguridad vial o protección civil. La empresa adoptará un protocolo interno de desconexión con canales y horarios oficiales y procedimiento de queja sin represalias, tramitable ante el Comité de Convivencia Laboral. La vulneración reiterada del derecho podrá constituir acoso laboral.

CAPÍTULO XXIX

TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013)

ARTÍCULO 113. FINALIDAD DEL TRATAMIENTO EN LA RELACIÓN LABORAL. Con ocasión de la relación laboral, la empresa, como responsable del tratamiento, recolecta y trata datos personales del trabajador para fines vinculados a la ejecución del contrato

y al cumplimiento de obligaciones legales: vinculación y afiliación a la seguridad social, nómina y prestaciones, gestión del SG-SST, control de jornada y acceso (incluidos datos biométricos y de geolocalización para fines laborales y de seguridad), comunicaciones laborales, atención de procesos disciplinarios, y demás fines propios de la administración del personal, conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

ARTÍCULO 114. PRINCIPIOS Y DERECHOS DEL TITULAR. El tratamiento se rige por los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad. El trabajador, como titular, tiene derecho a conocer, actualizar y rectificar sus datos; a solicitar prueba de la autorización; a ser informado del uso dado a sus datos; a presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio; y a revocar la autorización y solicitar la supresión cuando no exista un deber legal o contractual de conservarlos. Los datos sensibles, en especial los de salud, son de tratamiento reservado y restringido. La empresa adoptará las medidas de seguridad para proteger la información y observará su Política de Tratamiento de Datos Personales.

ARTÍCULO 115. AUTORIZACIÓN Y MEDIOS DE NOTIFICACIÓN. Al suscribir el contrato de trabajo, el trabajador autoriza a la empresa el tratamiento de sus datos personales para los fines indicados, así como su uso como medios de notificación de actuaciones laborales, disciplinarias, judiciales o administrativas. En consecuencia, el trabajador acepta ser notificado a través de la dirección física informada, el correo electrónico, la línea de mensajería instantánea (WhatsApp) u otro mecanismo o software de intercambio de datos habilitado entre la empresa y el trabajador, garantizándose la recepción efectiva. El trabajador se obliga a mantener actualizados dichos datos de contacto; las notificaciones surtidas a los datos registrados se entenderán válidamente efectuadas mientras el trabajador no informe su modificación.

CAPÍTULO XXX

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y FUEROS

ARTÍCULO 116. TITULARES Y GARANTÍAS. Gozan de protección especial de estabilidad laboral reforzada, conforme a la Constitución (arts. 13 y 53), la Ley 361 de 1997 (art. 26), la Ley 1618 de 2013 y la jurisprudencia constitucional: a) trabajadoras gestantes (fuero de maternidad); b) padres durante la licencia de paternidad y hasta tres meses después; c) trabajadores con discapacidad o en debilidad manifiesta por condiciones de salud que dificulten sustancialmente el desempeño de sus funciones, aun cuando no exista calificación formal de pérdida de capacidad laboral; d) prepensionados; e) aforados sindicales (arts. 405 y siguientes del CST); f) trabajadores incapacitados mientras subsista la incapacidad; y g) quienes hayan formulado queja formal de acoso laboral, durante los seis (6) meses siguientes. Ningún trabajador amparado podrá ser despedido, desmejorado o trasladado sin autorización previa del Inspector del Trabajo (art. 26 de la Ley 361 de 1997) o, en el fuero sindical, sin permiso del juez laboral; el despido sin autorización es ineficaz y genera reintegro con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y la indemnización de ciento ochenta (180) días de salario. La empresa llevará un registro clasificado del personal aforado.

ARTÍCULO 117. AJUSTES RAZONABLES PREVIOS Y PERMANENCIA. Antes de adelantar cualquier decisión de terminación respecto de un trabajador con discapacidad, condición de salud o debilidad manifiesta, la empresa agotará de forma diligente y documentada los ajustes razonables y las medidas de permanencia, conforme a la Ley 1618 de 2013, la Ley 2466 de 2025 y la Circular 0049 de 2026 del Ministerio del Trabajo. En particular, la empresa: a) recibirá y registrará las solicitudes de ajustes razonables; b) evaluará técnicamente su viabilidad; c) responderá oportunamente; d) implementará las medidas de readaptación, capacitación o reubicación procedentes, con concepto del médico ocupacional y, cuando la patología sea de origen laboral, agotando la

rehabilitación integral de la ARL; y e) documentará las razones por las cuales determinados ajustes no resultaron posibles. Incluso en escenarios de bajo desempeño o de dificultades de productividad asociadas a la condición de salud, la empresa deberá demostrar la implementación previa de medidas orientadas a garantizar la permanencia del trabajador en el empleo.

ARTÍCULO 118. AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU TRÁMITE. La autorización administrativa previa del Inspector del Trabajo es requisito obligatorio para la terminación del vínculo de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, incluso en contratos a término fijo, por obra o labor y durante el período de prueba, siempre que subsistan las condiciones que activan la protección constitucional (Circular 0049 de 2026, en desarrollo de la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional). Cuando la solicitud se funde en justa causa (art. 62 del CST), la empresa acreditará ante el Inspector: la existencia y prueba suficiente de la causal, el cumplimiento integral del debido proceso disciplinario (Capítulo XXIII), el respeto de los derechos de contradicción y defensa, la proporcionalidad de la medida y la inexistencia de móviles discriminatorios asociados al estado de salud. Cuando se funde en causales objetivas (vencimiento del plazo, culminación de la obra, entre otras), no bastará invocarlas formalmente: la empresa demostrará que la razón es real, objetiva y ajena a todo motivo discriminatorio, y que evaluó alternativas de continuidad, reubicación o adaptación. La autoridad cuenta con un término máximo de tres (3) meses para decidir, contado desde que la solicitud esté completa; si está incompleta, se requerirá su subsanación en un (1) mes, so pena de desistimiento tácito. La autorización administrativa no valida automáticamente los hechos alegados ni excluye el control judicial posterior.

CAPÍTULO XXXI

BIENESTAR INTEGRAL E INCLUSIÓN CORPORATIVA

ARTÍCULO 119. SALA DE LACTANCIA MATERNA. De conformidad con la Ley 1823 de 2017, y siempre que aplique a esta empresa, adecuará y mantendrá en la sede principal una sala de lactancia segura, privada e higiénica, con silla cómoda, nevera para

conservación de la leche, toma eléctrica, lavamanos, iluminación adecuada y cerrojo interno, en las demás sedes se dispondrá de una sala con las mismas condiciones siempre que la respectiva sede cumpla con el umbral de mujeres que dispone la ley. Las trabajadoras en período de lactancia tendrán dos (2) descansos de treinta (30) minutos durante la jornada, sin descuento salarial, durante los primeros seis (6) meses de vida del hijo (art. 238 del CST).

ARTÍCULO 120. CUOTA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. En cumplimiento del numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, exigible a partir del 25 de junio de 2026, cuando la empresa cuente con cien (100) o más trabajadores permanentes, deberá contratar o mantener vinculadas, como mínimo, dos (2) personas con discapacidad por cada cien (100) trabajadores hasta quinientos (500); a partir del trabajador quinientos uno (501), una (1) persona adicional por cada tramo de cien (100). Los aprendices no se computan en la base (Decreto 0223 de 2026). La empresa identificará cargos compatibles, divulgará las vacantes por el Servicio Público de Empleo, seleccionará por competencias sin discriminación, implementará los ajustes razonables y reportará los contratos al Ministerio del Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes.

ARTÍCULO 121. INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y BIENESTAR. La empresa garantiza la igualdad de oportunidades y el trato digno a todos los trabajadores, sin discriminación por sexo, orientación sexual, identidad de género, apariencia física, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, estado de salud, opinión política, condición socioeconómica o cualquier otra. Las conductas discriminatorias constituirán faltas conforme al Capítulo XXII, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales. La empresa adoptará medidas afirmativas para grupos en situación de vulnerabilidad e implementará un programa anual de bienestar con actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación, en coordinación con las Cajas de Compensación Familiar y el SENA, articulado con el SG-SST y la promoción de la salud mental en el trabajo (Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXXII

PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 122. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento se publicará de forma simultánea por dos mecanismos (arts. 119 y 120 del CST, este último modificado por el art. 8.º de la Ley 2466 de 2025): a) MECANISMO FÍSICO: fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) lugares visibles de cada establecimiento; si la empresa tiene establecimientos en diferentes municipios, la publicación física se hará en cada uno, salvo que se publique por medio virtual. b) MECANISMO DIGITAL: distribución del texto completo por correo electrónico institucional y publicación en la intranet o plataforma digital de acceso permanente, dejando constancia. La entrada en vigencia ocurrirá quince (15) días hábiles después de la publicación simultánea, si no se presentan objeciones; si se presentan, el empleador las estudiará y, si son fundadas, las acogerá; en caso contrario, someterá el asunto al Inspector del Trabajo (art. 120 del CST).

ARTÍCULO 123. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Reglamento fue actualizado integralmente en 2026, en cumplimiento del Parágrafo 4.º del artículo 7.º de la Ley 2466 de 2025, dentro del plazo legal de doce (12) meses. Entrará a regir quince (15) días hábiles después de su publicación, conforme al artículo 122 de este instrumento y al artículo 121 del CST. Desde su entrada en vigencia quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo Expedido y Publicado el 06 de Diciembre de 2023, aprobado previamente el 5 de diciembre de 2023 mediante Acta N.º 61 de Junta Directiva, así como toda norma interna que le sea contraria.

ARTÍCULO 124. REVISIÓN PERIÓDICA. El Gerente de la empresa con el apoyo de los líderes de las respectivas áreas de la empresa, así como de su asesor jurídico, revisará anualmente este Reglamento para verificar su adecuación al marco normativo vigente e incorporar las modificaciones obligatorias, conforme al procedimiento de publicación dual del artículo 122.

ARTÍCULO 125. INCORPORACIÓN AUTOMÁTICA DE NORMAS DE ORDEN PÚBLICO. Las normas laborales de orden público que se expidan con posterioridad se entenderán incorporadas automáticamente y prevalecerán sobre cualquier disposición de este Reglamento que les resulte contraria, sin perjuicio de su actualización formal.

ARTÍCULO 126. REMISIÓN NORMATIVA. En lo no previsto, se aplicarán el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas laborales y de seguridad social vigentes.

ARTÍCULO 127. CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador respecto de lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (art. 109 del CST).

Expedido y publicado en Apartadó (Antioquia), a los 03 días del mes de JUNIO de 2026.
Aprobado por Junta Directiva el día 02 de JUNIO DE 2026 mediante Acta No. 003.



FABIÁN ANDRÉS POSADA PÉREZ
C.C. 1.067.881.761
Gerente General y Representante Legal
FUTURASEO S.A.S. E.S.P. — NIT 900.163.731-1