

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	1 de 52

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **GÓMEZ MANTILLA S.AS**, identificada con Nit. No. 800205420-3 con domicilio en el barrio b/grande Cra.1 # 13-52 apto 501 edificio Escorprios en la ciudad de Cartagena y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida Totalmente diligenciada
- b) Fotocopia legible del documento de identidad
- c) Fotocopia de certificados de estudios cursados
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la empresa el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador.
- f) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

Así mismo la empresa **GOMEZ MANTILLA SAS**, garantizará el derecho a la igualdad en la responsabilidad, el trato y las condiciones de trabajo que se relacionen con igualdad de género en temas del cuidado, comunidades LGBTIQ+, trabajo digno y decente, implementando

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	2 de 52

políticas de prevención de cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, discriminación, a fin de mantener el orden y buen ambiente laboral.

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTICULO3. Contrato de Aprendizaje. artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la ley 2466 de 2025.

Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	3 de 52

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTICULO 4. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959)
4. El apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

ARTICULO 5. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 del 2002).

PERIODO DE PRUEBA

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	4 de 52

ARTICULO 6. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T).

ARTICULO 7. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T). El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 8. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.)

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 9. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.)

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 10. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 2101 DE 2021, artículo 11 de la ley 2466 de 2025.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	5 de 52

Duración Máxima de la Jornada Laboral. Artículo 11. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

“Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	6 de 52

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ARTICULO 11. IMPLEMENTACION DE LA JORNADA ORDINARIA LABORAL

El artículo 3° de ley 2101 de 2021, estableció la implementación gradual de la disminución de la jornada ordinaria laboral de la siguiente manera:

Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta Llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

ARTICULO 12. la jornada ordinaria de trabajo será implementada de manera gradual a partir del 15 de julio de 2023 de la siguiente manera:

47 horas semanales a partir del 15 de julio de 2023

46 horas semanales a partir del 16 de julio de 2024

44 horas semanales a partir del 16 de julio de 2025

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	7 de 52

42 horas semanales a partir del 16 de julio de 2026

ARTICULO 13. El horario en que se desarrollará la jornada laboral a partir de 16 de julio de 2025, será de 44 horas semanales hasta el 16 de julio de 2026 que finalmente pasará a ser de 42 horas semanales distribuidos en 5 o 6 días de la semana en los turnos y horarios determinados por la Empresa, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral.

La jornada laboral será la siguiente:

LUNES A JUEVES

Hora de entrada: 6:30 A.M.

ALMUERZO: de 12 PM A 1:00 PM

Hora de salida: 3:30 PM

VIERNES:

La jornada laboral será continua:

Hora de entrada: 6:30 am

Hora de salida: 1:00 PM

PARÁGRAFO 1°: Los trabajadores que en día sábado laboren más de **3.5** horas en el horario de lunes a sábado se entenderá como horas extra diurnas y/o extra nocturna dependiendo el horario en que se haya laborado.

PARÁGRAFO 2°: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 3°: Con fundamento en la disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 del 2021, se estableció para todos los empleadores que, una vez terminado el tiempo de implementación gradual, regirá la exoneración de dar aplicación al parágrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017 (“Día de la Familia”), así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 (“Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación en empresas

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	8 de 52

con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal”).conveniente, en observancia al literal C, del artículo 2° de la ley 2101 de 2021, que modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo.

PARRAGRAFO 4°: La disminución de la jornada de trabajo, será ajustada por la empresa anualmente hasta el 16 de julio de 2026 la cual será de 42 horas, el horario en que se desarrollará será ajustado anualmente de conformidad a las necesidades de la empresa y la empresa usuaria del servicio.

no implicara la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 14. Modificación Extensiva. En todos los Artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el Artículo 3.

.ARTICULO 15: DESCONEXIÓN LABORAL: La ley de 2022, *Por medio de la cual se regula la desconexión laboral*. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 16. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTÍCULO 17 Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 18. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	9 de 52

servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 19. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO 20. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- 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, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, 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.

ARTÍCULO 21. Inspección y vigilancia. El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5 de la presente ley.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	10 de 52

ARTICULO 22 TRABAJO EN CASA:

La ley 2088 de 2021, reguló el trabajo en casa, disponiendo que esta es una forma de ejecución del contrato de trabajo en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que no conlleva a un cambio contractual y puede usarse en las empresas privadas, así como en el estado durante un tiempo prorrogable de 3 meses.

Para el caso de la empresa GOMEZ MANTILLA SAS, solo el personal que labora en la parte administrativa podrá ejecutar el contrato de trabajo en ocasiones especiales de fuerza mayor o caso fortuito desde casa.

CAPITULO V

TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

ARTICULO 23: El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del código sustantivo del Trabajo.

Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

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

Igualmente, el artículo 2 de la ley 2101 de 2021 modificó el literal **d** del artículo 161 del código sustantivo del trabajo quedando así:

d)) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 24. Relación de horas extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	11 de 52

“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

ARTÍCULO 25 Límite al Trabajo Suplementario. Artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por la ley 2466 de 2025

“Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

ARTICULO 26. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	12 de 52

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 27. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARAGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 28. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

Parágrafo 1º. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario.

Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2º. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 3º. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo 4º: Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	13 de 52

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

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

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.(100%)

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

Parágrafo 5° RECONOCIMIENTO DE DOMINICALES Y FESTIVO: GOMEZ MANTILLA SAS, en aras de salvaguardar el debido descanso de sus trabajadores, ha establecido como políticas de la empresa, que el trabajo ocasional realizado en días domingos y festivos, serán compensados con días de descanso en la semana siguiente, siempre y cuando no se trabaje más de 2 domingos o festivos al mes, cuando se laboren tres (3) o más domingos al mes se procederá con las compensaciones y pagos a que haya lugar conforme a dichas disposiciones legales artículo 180 y 181 del C.S. DEL T.

CAPITULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 29. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 30. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 32. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste no sea inferior a tres (3) meses (Artículo 27 Ley 789 del 2002). En todo

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	14 de 52

caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 33. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 34. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 35. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO VIII

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 36. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de **grave calamidad doméstica**, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	15 de 52

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Licencia para comparecencia judicial obligatoria

Se concederá cuando el Trabajador deba asistir a diligencias judiciales en calidad de parte, testigo, perito o cualquier otro llamado obligatorio por autoridad competente.

Plazo de aviso: mínimo tres (3) días hábiles antes, adjuntando citación oficial.

Permisos sindicales remunerados

Conforme al Art. 27 de la Ley 2466 de 2025, se concederán a los representantes y miembros de la organización sindical para el ejercicio de funciones sindicales debidamente acreditadas.

Plazo de aviso: mínimo cinco (5) días hábiles antes, salvo urgencia debidamente justificada.

ARTICULO 37. Permiso por atención de citas médicas

Citas médicas que ocupan media jornada laboral

Cuando la cita médica, por su duración o traslado, implique la ocupación de media jornada laboral, el trabajador deberá notificarlo previamente a su jefe inmediato y aportar la constancia de asistencia. Dicho tiempo se considerará permiso remunerado únicamente en la franja correspondiente a la cita, y el resto de la jornada deberá cumplirse.

Citas médicas de urgencia

En situaciones de urgencia comprobada, el trabajador podrá ausentarse de manera inmediata para atender su estado de salud. Este tiempo será considerado como permiso remunerado, siempre que se justifique con certificado médico expedido por la entidad de salud que atendió la emergencia.

Citas médicas de dependientes

El trabajador podrá solicitar permiso para acompañar a hijos menores de edad o personas dependientes bajo protección constitucional. Dichos permisos se autorizarán únicamente por

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	16 de 52

el tiempo de la cita, previa presentación del soporte. Estos permisos no serán remunerados, salvo disposición en contrario de la Empresa por razones de bienestar.

Citas médicas con especialistas

El trabajador tendrá derecho a permisos remunerados para asistir a citas médicas programadas con especialistas, siempre y cuando: Notifique previamente a su empleador y presente el certificado médico que soporte la asistencia.

Citas médicas para diagnóstico y tratamiento de endometriosis

En aplicación de la Ley 2338 de 2023 y la Ley 2466 de 2025, la Empresa concederá permisos remunerados para la atención, diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, en igualdad de condiciones que cualquier otra enfermedad reconocida por la legislación laboral.

ARTICULO 38 Condiciones generales

El trabajador deberá siempre presentarse a su lugar de trabajo en el horario previo o posterior a la cita, según corresponda, salvo que por motivos médicos se indique lo contrario.

La inasistencia injustificada antes o después de la cita se considerará ausencia laboral, con los descuentos y medidas disciplinarias correspondientes.

El uso abusivo o injustificado de estos permisos podrá derivar en sanciones disciplinarias conforme al presente RIT.

ARTICULO 39. Permiso para asistir a obligaciones escolares como acudiente

Procede cuando la asistencia del trabajador sea obligatoria y esté respaldada por requerimiento escrito del centro educativo.

Plazo de aviso: mínimo tres (3) días hábiles antes, anexando el requerimiento del colegio o institución.

ARTIUCLO 40. Permiso para sufragio

Se concederá el tiempo necesario para ejercer el derecho al voto en las jornadas electorales conforme a la normatividad electoral vigente.

Permiso para desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación

Procede para atender citaciones o nombramientos de carácter temporal y obligatorio conforme a la ley.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	17 de 52

Plazo de aviso: mínimo tres (3) días hábiles antes, salvo imposibilidad justificada.

ARTICULO 41: Todos los permisos regulados en la presente cláusula deberán ser solicitados, tramitados y aprobados a través del correo electrónico institucional dispuesto por la Empresa, anexando los soportes documentales correspondientes. El incumplimiento de este procedimiento podrá dar lugar a la negación del permiso

ARTICULO 42. LICENCIAS

- 1) **LICENCIA POR LUTO.-** Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo a la Ley 1280 de 2009.

En el evento en que la compañía reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

- 2) **LICENCIA DE PATERNIDAD.-** De conformidad con lo normado en el párrafo 1º del art. 236 del CST, modificado por el artículo 1º de la Ley 1468 de 2011, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, éste tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia de paternidad, licencia que será remunerada por la EPS a la que se encuentre afiliado. Este hecho deberá demostrarse mediante el Registro Civil de Nacimiento, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- 3) **LICENCIA DE MATERNIDAD.-** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. a) Licencia de maternidad Preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de dieciséis (16) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

- 4) **LACTANCIA: Artículo 238 del C.S.T. Modificado por el artículo 6 de la ley 2306 de 2023.**

1.El empleador está en la obligación de concederá la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	18 de 52

(1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el inciso anterior.

Paragrafo. En todo caso, en cuanto al tiempo de duración de la licencia de maternidad y/o de paternidad, la forma en la que dicha licencia es concedida, o los requerimientos que se establezcan para acceder a esta, se tomarán en cuenta las disposiciones legales que regulen esta licencia en caso de que a futuro existan diferencias entre lo establecido en este reglamento y lo determinado por la ley.

CAPITULO IX

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

ARTICULO 43. Formas y libertad de estipulación

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

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	19 de 52

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 44. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 45. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO:

ARTICULO 46. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. De común acuerdo la compañía y todos sus trabajadores han convenido el pago del salario mediante transferencia electrónica a una cuenta abierta en el sistema financiero colombiano a nombre del trabajador o a quien este designe. El periodo de pago es por quincenas vencidas.
2. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO X

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

ARTICULO 47. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la la empresa usuaria y del

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	20 de 52

empleador o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 48.- ACCIDENTE DE TRABAJO, de conformidad a lo establecido en el artículo 3 de la ley 1562 de 2012, se considera accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al Director de Recursos Humanos o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 49.- En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente. GOMEZ MANTILLA SAS, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa, para lo cual el trabajador cuenta con dos (2) días hábiles para hacer el reporte.

ARTICULO 50.- De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

ARTICULO 51. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	21 de 52

conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 52. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 53. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, así como el de la empresa usuaria que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994 modificado por la ley 1562 de 2012).

ARTICULO 54- En caso de accidente de trabajo, el empleador o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, así mismo una vez enterado de la ocurrencia del accidente tendrá que realizar el informe del mismo, poniendo en conocimiento de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL, la EPS o IPS según sea el caso y de ser un accidente mortal o muy grave, al Ministerio del Trabajo sobre las circunstancias y consecuencias de este. Para este informe el empleador cuenta con 2 días hábiles so pena de ser sancionado. En el caso de los empleados públicos, el reporte de accidentes o enfermedades por parte del empleador debe cumplir con los siguientes pasos.

ARTICULO 55. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 56 Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales,

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	22 de 52

para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTICULO 57. En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la EMPRESA GOMEZ MANTILLA SAS, como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento especial de Higiene y Seguridad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPITULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 58. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
 - g) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general.
 - h) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato;
 - i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo;

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	23 de 52

- j) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la empresa, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;

CAPITULO XII ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 59. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: GERENTE GENERAL, COORDINADOR SGI, GESTION ADMINISTRATIVA, y el INGENIERO SUPERVISOR.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa EL GERENTE GENERAL O SU DELEGADO.

CAPITULO XIII TRABAJOS PROHIBIDOS

ARTICULO 60. La empresa por política no contratará menores de edad y conforme a nuestra legislación, queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años, para realizar labores peligrosas, insolubles y trabajos subterráneos de conformidad a lo establecido en el numeral 2 y 3 del artículo 242 de C.S.T.

en concordancia con lo establecido en la sentencia de la Corte Constitucional C 038 de 2021, que declaro inexecutable la expresión “las mujeres.”

ARTICULO 61. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	24 de 52

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	25 de 52

22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 62. Son obligaciones especiales del empleador artículo 57 C.S.T.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	26 de 52

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias religiosas, orientación e identidad sexual y sentimientos

6. *Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:*

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	27 de 52

solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden.

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

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	28 de 52

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

(...)

Parágrafo 2º. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	29 de 52

Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 4°. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.”

18. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.)

19. Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, (SSSSI), y cumplir la legislación aplicable en materia de riesgos laborales, y salud ocupacional y ambiental, para prevenir y minimizar los riesgos de lesiones de accidentes de trabajo o enfermedades laborales de los trabajadores.

20. Suministrar a los trabajadores el calzado y vestido de labor, en los términos del artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

21. El empleador deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral y cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 11 de la ley 2365 de 2024.

22. Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, estableciendo un programa para su prevención, intervención y monitoreo.

23. Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

24. Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral para prevenir y manejar los casos de acoso laboral, de acuerdo con la ley.

25. Establecer y divulgar una política clara para la prevención y sanción del acoso laboral en la empresa.

26. Conceder a los trabajadores las licencias obligatorias por ley, como por luto, matrimonio y calamidad doméstica.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	30 de 52

27 Afiliar a todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y realizar las cotizaciones correspondientes de forma oportuna.

28. Proporcionar capacitación continua a los trabajadores sobre su desempeño, las normas de la empresa y la seguridad en el trabajo

ARTICULO 63. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de la empresa tienen las siguientes:

- a) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
- b) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- c) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
- d) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- e) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- f) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la EMPRESA o por sus representantes.
- g) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- h) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- i) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- j) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- k) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- l) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el área de salud y seguridad en el trabajo de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	31 de 52

- m) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- n) Acatar de manera rigurosa las órdenes impartidas por el área de seguridad industrial y salud ocupacional.
- o) Aceptar el traslado a un lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para él.
- p) Aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR, que esten relacionados con la labor para la cual fue contrato.
- q) Abstenerse de atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR o su representante le encomiende.
- r) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean impartidas por el empleador o por quienes lo representen, respecto al desarrollo de sus actividades.
- s) Utilizar los elementos de protección personal que proporcione el EMPLEADOR de forma adecuada y en los momentos, zonas y áreas que se indiquen.
- t) Cumplir con las políticas, directrices, manuales, procedimientos, normas y órdenes que le imparta el EMPLEADOR en todas las materias.
- u) Cumplir con todas las directrices políticas, directrices, manuales, procedimientos, normas y órdenes que le imparta el EMPLEADOR Y EL CLIENTE en materia de Salud Ocupacional y medio ambiente.
- v) Cumplir con las directrices, políticas, manuales, procedimientos, normas y órdenes impartidas o que imparta el EMPLEADOR Y EL CLIENTE.

ARTICULO 64. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	32 de 52

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

C). En cuanto a la cesantía y las pensiones, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 65. Sé prohíbe a los trabajadores:

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	33 de 52

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 66. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTICULO 67. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	34 de 52

b) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 5 días.

c) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

d) La falta total al trabajo durante el día sin justa causa comprobada, acarrea, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 5 días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días.

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

ARTICULO 68. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES, LAS CUALES SON JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR.

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o según el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Violación y/o incumplimiento por parte del trabajador a las obligaciones contractuales, y las establecidas en el artículo 58 del C.S. del T o de las reglamentarias en este reglamento.

e) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono los miembros de su familia, el personal directivo o con los compañeros de trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo.

f) No cumplir con las normas de salud y seguridad en el trabajo.

g) No utilizar los implementos de seguridad y protección personal otorgados para la ejecución de la labor contratada, aun por primera vez.

h) El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	35 de 52

- i) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
- j) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
- k) El incumplimiento de las Políticas y Procedimientos de la compañía.
- l) No obtener y mantener vigente la certificación de competencias requeridas para ejercer las labores asignadas.
- m) Incurrir en conductas consideradas por la ley 2365 de 2024, constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

CAPITULO XVI

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 69. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador dará cumplimiento a las siguientes etapas procesales:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	36 de 52

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 4. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019.

Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.

Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.”

Para la aplicación de cualquier sanción, se tendrá en cuenta el informe que rinda el jefe inmediato del trabajador y se hará la investigación que se considere necesaria, según el criterio del funcionario correspondiente, de acuerdo con el orden jerárquico establecido en este Reglamento y toda decisión que se tome sobre el particular deberá notificarse al empleado a través de los mecanismos establecidos en el presente reglamento, tomando en consideración todos los elementos probatorios que sean pertinentes y garantizando el derecho de defensa

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	37 de 52

del trabajador, en caso de que la notificación no sea posible por causas o razones imputables al empleado, la misma se hará a través de dos testigos.

Asimismo, en cualquier evento, para efectos de definir el inicio de cualquier investigación que conduzca a un proceso disciplinario se tendrá en cuenta la fecha de conocimiento de la falta por parte de la Empresa y no la ocurrencia real del hecho, sin que se pueda alegar que la misma se encuentra prescrita por esta situación.

Durante este tiempo se garantizará que la formulación de cargos sea clara y precisa con respecto a las conductas investigadas, la posibilidad del trabajador de controvertir las pruebas que se aporten al proceso y allegar las que considere necesarias, de tal forma que se pueda establecer una sanción proporcional, si es del caso, a los hechos que motivaron el proceso disciplinario.

Citación: La Empresa, por conducto del jefe inmediato, del área de Recursos Humanos o de la persona que esta última designe, remitirá al trabajador una notificación en la que se le citará a una diligencia de descargos. Dicha citación deberá realizarse dentro de los tres (3) días siguientes a la ocurrencia de la presunta falta o al momento en que el empleador tenga conocimiento de los hechos que la originaron.

Dicha citación deberá contener la fecha y hora de la diligencia y el objeto de la citación, esto es, formulará los cargos de forma clara, indicando las posibles faltas y un resumen de los hechos que se investigan.

La Empresa aportará las pruebas que tenga en su poder y que son sustento de los mencionados cargos con antelación al inicio de la diligencia de descargos y siempre que esta situación sea posible, caso contrario las acreditará al inicio de la correspondiente diligencia disciplinaria.

Lo anterior, para que el empleado presente sus descargos en la diligencia respectiva, controvierta las pruebas presentadas y aporte las que este pretenda hacer valer en la investigación. La citación podrá ser notificada al empleado, ya sea de forma personal, o a la dirección de su residencia o al correo electrónico que haya sido notificada por el empleado a la Empresa.

En caso de que no sea posible surtir la notificación por cualquiera de los mecanismos antes mencionados, la Compañía podrá proceder a realizar la notificación a través de mensajes de texto enviados al número de teléfono celular reportado por el trabajador, quien se entenderá notificado con la correspondiente notificación de envío y recibo de dichos mensajes.

La notificación de la citación surtirá efectos por cualquiera de los medios anteriores, aunque el empleado ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio resulte errada, o el correo electrónico o número celular reportados no se encuentren actualizados, o por cualquier otra causa que le impida recibir la citación, dado que es deber del empleado

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	38 de 52

mantener actualizada ante la Empresa, la dirección de su último domicilio, su correo electrónico y su número de teléfono celular.

Diligencia de descargos al empleado disciplinado: La diligencia de descargos se llevará a cabo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la citación respectiva.

Durante esta diligencia, la Empresa reiterará de manera verbal, clara y precisa, los cargos previamente formulados en la citación, describiendo al trabajador las conductas u omisiones que constituyen, en principio, una posible falta disciplinaria. El trabajador podrá exponer sus explicaciones, manifestaciones y argumentos frente a los hechos que se le imputan, con el fin de garantizar su derecho fundamental al debido proceso y a la defensa.

Etapas probatorias: En caso de considerarse necesaria esta etapa, las pruebas se practicarán durante la diligencia de descargos o dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la finalización de la misma.

Durante la diligencia, el trabajador podrá:

- (i) Presentar sus descargos o alegaciones frente a los cargos formulados;
- (ii) Controvertir las pruebas allegadas por la Empresa en su contra;
- (iii) Solicitar la práctica de pruebas, y
- (iv) Aportar directamente aquellas pruebas que considere pertinentes para sustentar su defensa.

La persona que dirige el proceso disciplinario evaluará la pertinencia y conducencia de las pruebas solicitadas o presentadas por el trabajador, y podrá aceptarlas o rechazarlas mediante decisión debidamente motivada.

Se inadmitirán aquellas pruebas que resulten inconducentes, impertinentes, superfluas o cuando el hecho que se pretende probar ya se encuentre debidamente acreditado dentro de la actuación disciplinaria.

Registro de la diligencia de descargos: De la diligencia de descargos se levantará un registro escrito, físico o digital, en el cual se dejará constancia de los cargos formulados, de las preguntas realizadas por la Empresa y de las respuestas dadas por el trabajador, así como de las pruebas presentadas, practicadas o controvertidas durante la misma.

Al finalizar la diligencia, el trabajador podrá solicitar copia del respectivo registro. En caso de que el trabajador se niegue a firmar el documento, entendiéndose por firma cualquier mecanismo de individualización que la Empresa tenga previsto para tal fin, se dejará constancia de tal negativa en el mismo registro, con la firma de los testigos que hubieren presenciado la diligencia. El término “registro” se entenderá como cualquier medio implementado por la Empresa que permita dejar constancia fidedigna del desarrollo y contenido de la diligencia de descargos.

Si el trabajador citado no comparece a la diligencia en la fecha y hora programadas, y no justifica su inasistencia dentro del día hábil siguiente, o manifiesta su negativa a comparecer, se entenderá que ha renunciado de manera voluntaria al derecho a ser oído en descargos.

En tal caso, la Empresa levantará un acta en la que se consignará la inasistencia del trabajador, la cual será firmada por quien adelante la diligencia y, de ser posible, por testigos que den fe del hecho. En este evento, se considerará garantizado el derecho de defensa del trabajador y

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	39 de 52

la Empresa podrá adoptar válidamente la decisión disciplinaria correspondiente, con base en los elementos obrantes en el expediente.

Decisión: Cuando la etapa probatoria se practique en el curso de la diligencia de descargos, la Empresa adoptará la decisión disciplinaria dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la realización de dicha diligencia. En caso de que la etapa probatoria se adelante con posterioridad, la decisión se tomará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la finalización de dicha etapa.

La decisión será notificada al trabajador de manera personal o enviada a la dirección de residencia o domicilio que este haya reportado como última, o al correo electrónico registrado ante la Empresa.

Si no fuere posible efectuar la notificación por estos medios, la Empresa podrá recurrir al envío de mensajes de texto al número de teléfono celular informado por el trabajador. En este caso, se entenderá surtida la notificación con el reporte de envío y recepción del mensaje correspondiente.

La notificación surtirá efectos, incluso si el trabajador ya no reside en la dirección reportada, se niega a recibir la comunicación, la dirección o correo electrónico registrados resultan errados o si existe cualquier otra circunstancia que impida materialmente su recepción, siempre que la Empresa haya utilizado los datos de contacto previamente suministrados por el trabajador.

Recursos, constancias y límite temporal del procedimiento disciplinario.

Contra la decisión que adopte la Empresa dentro del proceso disciplinario, el trabajador podrá interponer recurso de reposición dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la misma, en los términos del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de que, como resultado del recurso, se modifique el sentido de la decisión inicial, se informará oportunamente al trabajador. Hasta tanto ello no ocurra, la decisión notificada en primera instancia se mantendrá vigente y producirá efectos. Durante todo el procedimiento, el trabajador conservará su derecho al debido proceso y a la defensa, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

En cualquier escenario, se dejará constancia escrita de los hechos investigados, de las pruebas recaudadas, del trámite surtido y de la decisión adoptada por la Empresa, ya sea para imponer o no una sanción disciplinaria.

El procedimiento disciplinario, desde la notificación de la citación a descargos hasta la expedición de la decisión final, deberá concluirse dentro de un plazo máximo de treinta (30) días calendario, observando en todo momento el principio de inmediatez y el respeto por las garantías procesales del trabajador.

La Empresa no podrá imponer sanciones disciplinarias que no estén expresamente previstas en el reglamento de trabajo, en pactos o convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, conforme lo dispone el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 70. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	40 de 52

CAPITULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 71 Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de SECRETARIA GENERAL, quien los oirá y remitirá al gerente y/o área encargada aquellos reclamos que pueda resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 72. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden solicitar el asesoramiento del área jurídica de la empresa.

PARAGRAFO: En la empresa FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACION SUPERIOR FODESEP no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTICULO 73 DEFINICIÓN. Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTICULO 74 MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL. El Acoso Laboral puede darse, entre otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. **MALTRATO LABORAL:** Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en relación de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral.
2. **PERSECUSIÓN LABORAL:** Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	41 de 52

3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Considerase a todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL.** Entendida como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **INIQUIDAD LABORAL.** Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **DESPROTECCIÓN LABORAL.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 75. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Considérese como circunstancias agravantes de las conductas de acoso laboral las siguientes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta con motivo abyecto, fútil, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor participe;
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 76. AUTORES. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. La persona natural que se desempeñe como Gerente, jefe, director, Supervisor, o cualquier otra posición de dirección y mando en la empresa;
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTICULO 77- VICTIMAS: Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- a. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	42 de 52

b. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en la Empresa.

ARTÍCULO 78.- COMPLICIDAD Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- a. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en la empresa;
- b. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- c. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos determinados en la ley.

ARTÍCULO 79.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o alusión a la raza, el género el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes y descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresan en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de las personas;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. LA exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laboral en dominicales, días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	43 de 52

- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuento al otorgamiento de derecho y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no numerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en este reglamento.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este escrito tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostrada por los medios de pruebas reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 80- CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL: No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas;

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- c) 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.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
- e) Las actuaciones 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.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	44 de 52

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) 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 artículos 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTICULO 81- MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de la conducta de acoso laboral previstos por la empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 82.- El desarrollo a que se refiere el artículo anterior, la EMPRESA GOMEZ MANTILLA SAS adopta los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de vinculación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. La empresa dentro del proceso de inducción debe poner en conocimiento del empleado contratado la normatividad dispuesta en la ley 1010 de enero 23 de 2006 con relación al acoso laboral; y la información dispuesta en el literal anterior.

3. Espacios para el dialogo, círculos de capacitación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	45 de 52

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y;
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

5. La empresa debe capacitar permanentemente a todo su personal en relaciones humanas e interpersonales y realizar procesos de integración grupal.

6. La empresa debe garantizar al trabajador la ejecución de sus labores en un clima de seguridad y protección adecuadas, en jornadas de trabajo normales, descansos, condiciones de higiene, salubridad y seguridad industrial adecuadas, conforme las exigencias legales establecidas.

7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 83.- PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad, y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartida por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, cuya vigencia será de dos (2) años.

Para la designación del representante de los trabajadores en ese comité, la empresa realizará convocatorias dentro de cada uno de sus establecimientos e instalaciones, en las cuales podrán participar todos sus empleados. La elección se hará mediante votación secreta y en papeleta escrita.

2. El **Comité de Convivencia Laboral** realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	46 de 52

- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen al empleador las autoridades que tramiten denuncia de acoso laboral, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este capítulo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramientos de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para los efectos en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 84.- GARANTIAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalias contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de **ACOSO LABORAL** o sirvan de testigos en tales procedimientos, la ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

- a. Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del **Acoso Laboral** que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	47 de 52

consagrados en la Ley de **Acoso Laboral** (Ley 1010 de enero 23 de 2006), carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

- b. Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajos y los pactos colectivos.

Así mismo se señala en dicha normatividad que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata esta ley; pero se advierte, que la garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las Leyes ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos hincados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTICULO 85.- La persona víctima del acoso laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de **Acoso Laboral**.

ARTÍCULO 86.- Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de **Acoso Laboral**.

ARTICULO 87. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL LEY 2365 DE 2024.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, el empleador ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, tomará las acciones correspondientes para adoptar medidas de prevención, discriminación, violencia, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, procurando en todo momento la confidencialidad de las denuncias e investigaciones y, solo en caso de requerimientos judiciales y/o administrativos expresos, se podrá proceder con la revelación de la información, en los términos que establece la Ley.

ARTICULO 88. De conformidad con lo establecido en el Artículo 2° de la ley 2365 de 2024, el acoso sexual en el contexto laboral, se define como todo acto de persuasión, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona independientemente de la naturaleza de la vinculación, las

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	48 de 52

interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

ARTICULO 89 De conformidad a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 7 de la ley 2365 de 2024, Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

ARTICULO 90: De conformidad artículo 11 de la ley 2365 de 2024, la empresa GOMEZ MANTILLA SAS establecerá mecanismos para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual adoptará en sus políticas internas de prevención protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, la cual debe cumplir con las obligaciones establecidas en el mencionado artículo 11 de la ley 2365 de 2024, los protocolos de atención, prevención y rutas de atención, serán ampliamente difundidos, se garantizará los derechos de las víctimas para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia, Remitirá

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	49 de 52

de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

Se Abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y se abstendrá de ejecutar actos de revictimización.

El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTICULO 91. POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN. En cumplimiento del numeral 1 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, GOMEZ MANTILLA S.A.S. estableció la siguiente política con el objetivo de prevenir, atender y sancionar, las conductas de acoso sexual que se den en el entorno laboral, garantizando así un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia o discriminación. Se entiende por acoso sexual cualquier conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no deseada por quien la recibe, que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Esta política aplica a todas las personas que, independientemente de la naturaleza de su vinculación, participen en el contexto laboral de GOMEZ MANTILLA S.A.S., incluyendo trabajadores, contratistas, estudiantes en prácticas y demás personas que interactúen en el entorno laboral.

PARÁGRAFO 1. Procedimiento para la Presentación y Trámite de Quejas. Las quejas por acoso sexual pueden presentarse de forma verbal, escrita o electrónica, garantizando un proceso confidencial y efectivo, y podrá ser presentada ante la gerencia o el delegado de talento humano. La empresa atenderá directamente las quejas, sin delegarlas a comités, y tomará las medidas necesarias para proteger a la víctima, el presente procedimiento es de carácter administrativo y preventivo, orientado a la atención interna de los casos de presunto acoso sexual laboral dentro de la organización. No sustituye ni limita las competencias de las autoridades judiciales o administrativas, ni impide que las personas involucradas acudan a las instancias externas competentes.

La empresa garantizará en todo momento:

- **Confidencialidad:** La información del caso será conocida únicamente por las personas autorizadas, protegiendo la identidad y los datos de las partes involucradas.

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	50 de 52

- No revictimización: Se evitarán acciones, preguntas o procedimientos que generen daño adicional, exposición innecesaria o afectación emocional a la presunta víctima.
- Trato digno y respeto: Todas las actuaciones se desarrollarán en un ambiente de respeto, sin discriminación ni juicios anticipados.
- Protección de la presunta víctima: Se adoptarán medidas preventivas oportunas para salvaguardar su integridad física, psicológica y laboral.
- Debido proceso: Se garantizará el derecho de defensa, contradicción y presunción de inocencia del presunto agresor.
- Enfoque diferencial y de género: Se tendrán en cuenta condiciones particulares que puedan aumentar la vulnerabilidad de la persona afectada.
- Autonomía de la víctima: La persona afectada decidirá libremente si desea acudir a instancias externas como la Fiscalía u otras autoridades.

Las personas que incurran en conductas de acoso sexual serán sancionadas conforme a la gravedad de la falta, pudiendo incluir desde amonestaciones hasta el despido, sin perjuicio de las acciones penales correspondientes.

PARÁGRAFO 2. Medidas de Protección para las Víctimas

- ✓ Recibir atención emocional y psicológica a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).
- ✓ Solicitar el traslado del área de trabajo o permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo.
- ✓ Evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.
- ✓ Terminar el contrato de trabajo sin sanción por concepto de preaviso, si así lo manifiesta de forma expresa.

PARÁGRAFO 3. Estabilidad Laboral de las Víctimas

La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima que haya presentado una queja por acoso sexual carecerá de efecto legal si se realiza dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia, salvo que cuente con autorización del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO XIX

OBJECIONES

ARTICULO 92. A partir de la vigencia de la Ley 1429 del 2010, la concertación del reglamento interno de trabajo con los trabajadores hace innecesario el requisito de aprobación del Ministerio del Trabajo.

El Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, establece cual es el procedimiento en caso de objeciones al reglamento interno del trabajo a la letra dice: El Empleador publicará en

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	51 de 52

cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPITULO XX PUBLICACION Y VIGENCIA

ARTICULO 93. El Empleador podrá hacer la publicación y socialización virtual del Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. (artículos 119 y 120 del código sustantivo del trabajo)

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 94. Desde la publicación de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 95. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Fecha: 13 de abril de 2026

Dirección: Barrio b/grande cra. 1 # 13-52 apto 501 edificio ESCORPIOS

Ciudad: Cartagena

Departamento: Bolívar

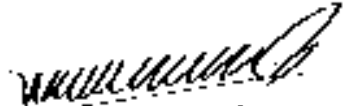
Teléfono:

Gerente: MIGUEL ANGEL GÓMEZ ELGUEDO

Correo electrónico: administracion@gomezmantilla.co

	REG - SGI – 001 - REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	VERSIÓN	2
		FECHA	03/08/2026
		PÁGINA	52 de 52

El suscrito representante legal de la firma Gómez Mantilla SAS certifica que el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, se encuentra ajustado con la ley 2466 de 2025, y su publicación se hará conforme a lo establece la mencionada ley, así como el capítulo de ACOSO LABORAL, contemplado en la LEY 1010 de 2006 y la ley **2365 de 2024** de ACOSO SEXUAL fue dado a conocer y divulgado a los trabajadores de la empresa.



MIGUEL ANGEL GÓMEZ ELGUEDO
REPRESENTANTE LEGAL