Contenido

CAPÍTULO I 11
DISPOSICIONES GENERALES 11
Artículo 1. Objeto. 11
Artículo 2. Ámbito de aplicación. 11
Artículo 3. Fundamento jurídico. 12
Artículo 4. Principios de interpretación. 13
Artículo 5. Igualdad de trato y no discriminación. 13
Artículo 6. Interpretación y prevalencia normativa. 14
CAPÍTULO II 14
INGRESO DEL PERSONAL, VINCULACIÓN LABORAL Y PERÍODO DE PRUEBA 14
Artículo 7. Requisitos para el ingreso. 14
Artículo 8. Proceso de selección. 15
Artículo 9. Exámenes médicos ocupacionales. 15
Artículo 10. Vinculación laboral. 15
Artículo 11. Modalidades de contratación. 16
Artículo 12. Período de prueba. 16
Artículo 13. Información suministrada por el trabajador y la trabajadora. 16
Artículo 14. Actualización de información. 17
CAPÍTULO III 17
CONTRATO DE APRENDIZAJE 17
Artículo 15. Naturaleza jurídica. 17
Artículo 16. Finalidad del contrato de aprendizaje. 17
Artículo 17. Principios aplicables. 18
Artículo 18. Requisitos para la celebración del contrato. 18
Artículo 19. Duración. 18
Artículo 20. Derechos del aprendiz. 19
Artículo 21. Obligaciones del aprendiz. 19
Artículo 22. Obligaciones de la Empresa patrocinadora. 20

Artículo 23. Seguridad Social y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 20
Artículo 24. Cuota de aprendizaje. 20
Artículo 25. Confidencialidad y protección de datos. 21
Artículo 26. Protección de la dignidad, igualdad y convivencia. 21
Artículo 27. Terminación del contrato. 21
Artículo 28. Integración normativa. 22
CAPÍTULO IV 22
JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, TRABAJO SUPLEMENTARIO, TRABAJO NOCTURNO, DESCANSOS, DOMINICALES Y FESTIVOS 22
Artículo 29. Jornada ordinaria de trabajo. 22
Artículo 30. Distribución de la jornada. 22
Artículo 31. Horarios de trabajo. 23
Artículo 31.1. Horario de trabajo – Sede Administrativa (Personal Administrativo) 23
Artículo 31.2. Horario de trabajo – Proyectos, frentes de obra y contratos ejecutados por la Empresa (Personal Operativo) 24
Artículo 32. Registro y control de jornada. 25
Artículo 33. Trabajadores y trabajadoras de Dirección, manejo y confianza. 26
Artículo 34. Trabajo suplementario o de horas extras. 27
Artículo 35. Trabajo nocturno. 27
Artículo 36. Trabajo en domingos y días de descanso obligatorio. 27
Artículo 37. Descanso dentro de la jornada. 27
Artículo 38. Descanso semanal obligatorio. 28
Artículo 39. Trabajo por turnos. 28
Artículo 40. Disponibilidad laboral. 28
Artículo 41. Derecho a la desconexión laboral. 28
Artículo 42. Publicación y modificación de horarios. 29
CAPÍTULO V 29
MODALIDADES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO 29
Artículo 43. Modalidades de prestación del servicio. 29
Artículo 44. Trabajo presencial. 29

Artículo 45. Teletrabajo. 30
Artículo 46. Trabajo remoto. 30
Artículo 47. Trabajo híbrido. 30
Artículo 48. Trabajo en casa. 30
Artículo 49. Lugar de ejecución del trabajo. 31
Artículo 50. Herramientas, equipos y elementos de trabajo. 31
Artículo 51. Uso de tecnologías de la información. 31
Artículo 52. Protección de la información y confidencialidad. 32
Artículo 53. Seguridad y salud en el trabajo. 32
Artículo 54. Derecho a la desconexión laboral. 32
Artículo 55. Igualdad de derechos. 32
CAPÍTULO VI 33
PRESCRIPCIONES DE ORDEN, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS 33
Artículo 56. Deber general de cumplimiento. 33
Artículo 57. Conflictos de interés. 36
Artículo 58. Protección, conservación y cuidado de los bienes de la Empresa. 36
CAPÍTULO VII 38
DESCANSO ANUAL REMUNERADO (VACACIONES) 38
Artículo 59. Derecho a las vacaciones. 38
Artículo 60. Época de disfrute. 38
Artículo 61. Compensación de vacaciones. 38
Artículo 62. Acumulación de vacaciones. 39
Artículo 63. Interrupción del disfrute de las vacaciones. 39
Artículo 64. Remuneración de las vacaciones. 39
Artículo 65. Registro de vacaciones. 39
Artículo 66. Vacaciones proporcionales. 40
Artículo 67. Programación de vacaciones colectivas. 40
Artículo 68. Vacaciones anticipadas. 40
CAPÍTULO VIII 40
CESANTÍAS 40

Artículo 69. Liquidación, consignación y pago del auxilio de cesantías. 40
CAPÍTULO IX 41
PERMISOS Y LICENCIAS 41
Artículo 70. Permisos obligatorios. 41
Artículo 71. Permisos por calamidad doméstica. 42
Artículo 72. Permisos para asistencia médica. 42
Artículo 73. Permisos personales. 43
Artículo 74. Licencia por luto. 43
Artículo 75. Licencias por maternidad, paternidad y parental. 43
Artículo 76. Licencias derivadas de violencia basada en género y protección especial. 44
Artículo 77. Permisos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. 44
Artículo 78. Procedimiento para solicitar permisos. 44
Artículo 79. Registro de permisos y licencias. 45
CAPITULO X 45
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN 45
Artículo 80. Formas de remuneración y libertad de estipulación salarial. 45
Artículo 81. Lugar, medio y período de pago del salario. 46
Artículo 82. Forma de pago del salario. 47
CAPÍTULO XI 49
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST), SERVICIOS DE SALUD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS, MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 49
Artículo 83. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) 49
Artículo 84. Servicios de salud y atención médica. 50
Artículo 85. Reporte de enfermedad e incapacidades. 50
Artículo 86. Cumplimiento de recomendaciones médicas. 51
Artículo 87. Normas de higiene y seguridad. 51
Artículo 88. Atención de accidentes de trabajo. 51
Artículo 89. Reporte de incidentes y accidentes. 52

Artículo 90. Registro e investigación de accidentes y enfermedades laborales. 52
Artículo 91. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). 52
CAPÍTULO XII 53
ORDEN JERÁRQUICO Y AUTORIDAD 53
Artículo 92. Estructura jerárquica de la Empresa. 53
Artículo 93. Autoridad jerárquica y subordinación. 54
CAPÍTULO XIII 55
PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE ADOLESCENTES AUTORIZADOS Y ACTIVIDADES PROHIBIDAS 55
Artículo 94. Principio de igualdad y protección especial. 55
Artículo 95. Prohibición de labores peligrosas para adolescentes autorizados para trabajar. 55
Artículo 96. Protección de la integridad, dignidad y formación de los adolescentes. .56
Artículo 97. Jornada de trabajo de adolescentes autorizados. 57
CAPÍTULO XIV 57
OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA 57
Artículo 98. Obligación general de protección. 57
Artículo 99. Pago de salarios y prestaciones sociales. 58
Artículo 100. Afiliación y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. 58
Artículo 101. Protección de la seguridad y salud en el trabajo. 58
Artículo 102. Protección contra toda forma de violencia, acoso y discriminación. 59
Artículo 103. Igualdad de oportunidades. 59
Artículo 104. Protección de la maternidad, paternidad y corresponsabilidad familiar. 59
Artículo 105. Derecho a la desconexión laboral. 59
Artículo 106. Formación y capacitación. 60
Artículo 107. Protección de datos personales. 60
Artículo 108. Entrega de herramientas y elementos de trabajo. 60
Artículo 109. Protección de la dignidad del trabajador y trabajadora. 60
Artículo 110. Información sobre condiciones laborales. 61
Artículo 111. Conservación de documentación laboral. 61

Artículo 112. Prevención del trabajo infantil y del trabajo forzoso. 61
Artículo 113. Cumplimiento de la legislación laboral. 61
CAPÍTULO XV 62
OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS 62
Artículo 114. Obligaciones de conducta y buena fe. 62
Artículo 115. Cumplimiento de normas internas. 62
Artículo 116. Obligaciones relacionadas con la jornada de trabajo. 63
Artículo 117. Obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. 63
Artículo 118. Obligaciones sobre tecnologías de la información. 64
Artículo 119. Protección de datos personales. 65
Artículo 120. Prevención del acoso y promoción del respeto. 65
Artículo 121. Sobre Acoso Sexual. 65
Artículo 122. Desconexión laboral y uso responsable de los medios tecnológicos. 66
Artículo 123. Deber de informar y denunciar. 66
Artículo 124. Deber de mantener información personal actualizada. 67
CAPÍTULO XVI 67
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA 67
Artículo 125. Prohibiciones especiales para la Empresa. 67
CAPÍTULO XVII 69
PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS 69
Artículo 126. Prohibición general. 69
Artículo 127. Prohibición de incumplimiento deliberado de funciones. 69
Artículo 128. Prohibición de actos de desobediencia. 70
Artículo 129. Uso indebido de bienes y recursos. 70
Artículo 130. Uso indebido de sistemas informáticos. 70
Artículo 131. Protección de la información. 71
Artículo 132. Conflictos de interés. 71
Artículo 133. Conductas contrarias a la convivencia laboral. 71
Artículo 134. Comportamientos y/o conductas prohibidas, definidas en la política y protocolo de prevención del acoso sexual. 72
Artículo 135. Consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. 73

Artículo 136. Prohibiciones relacionadas con el consumo de tabaco y dispositivos electrónicos para fumar. 74
Artículo 137. Porte de armas. 74
Artículo 138. Incumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo. 74
Artículo 139. Falsedad documental. 75
Artículo 140. Uso indebido del tiempo de trabajo. 75
Artículo 141. Actividades políticas o comerciales. 75
Artículo 142. Uso de redes sociales y medios digitales. 76
Artículo 143. Recepción de beneficios indebidos. 76
Artículo 144. Actos de fraude. 76
Artículo 145. Protección del ambiente. 77
Artículo 146. Incumplimiento del deber de confidencialidad posterior. 77
Artículo 147. Otras prohibiciones. 77
CAPÍTULO XVIII 77
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS 77
Artículo 148. Objeto del régimen disciplinario. 77
Artículo 149. Principios del régimen disciplinario. 78
Artículo 150. Clasificación de las faltas. 79
Artículo 151. Criterios para la graduación de las sanciones. 79
Artículo 152. Faltas leves. 80
Artículo 153. Conductas constitutivas de faltas leves. 80
Artículo 154. Reincidencia en faltas leves. 81
Artículo 155. Sanciones aplicables a las faltas leves. 82
Artículo 156. Faltas graves. 82
Artículo 157. Conductas constitutivas de faltas graves. 83
Artículo 158. Reincidencia y agravación. 84
Artículo 159. Sanciones aplicables a las faltas graves. 85
Artículo 160. Remisión a las justas causas legales. 85
Artículo 161. Faltas gravísimas. 85
Artículo 162. Conductas constitutivas de faltas gravísimas. 86
Artículo 163. Consecuencias disciplinarias. 89

Artículo 164. Independencia de responsabilidades. 89
Artículo 165. Valoración integral de la conducta. 89
Artículo 166. Circunstancias atenuantes. 90
Artículo 167. Circunstancias agravantes. 90
Artículo 168. Concurrencia de circunstancias. 90
Artículo 169. Motivación de la decisión disciplinaria. 91
CAPÍTULO XIX 91
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO 91
Artículo 170. Principios del procedimiento disciplinario. 91
Artículo 171. Inicio de la actuación disciplinaria. 91
Artículo 172. Comunicación formal de apertura e imputación de cargos. 92
Artículo 173. Derecho de defensa y presentación de descargos. 92
Artículo 174. Práctica y valoración de las pruebas. 93
Artículo 175. Audiencia de descargos y contradicción. 93
Artículo 176. Cierre de la actuación disciplinaria. 94
Artículo 177. Decisión disciplinaria. 94
Artículo 178. Notificación de la decisión. 94
Artículo 179. Ejecución de la sanción. 95
Artículo 180. Archivo del expediente disciplinario. 95
Artículo 181. Garantía de confidencialidad. 95
Artículo 182. Aplicación e interpretación. 95
Artículo 183. Recursos contra la decisión disciplinaria. 96
Artículo 184. Decisión de los recursos y ejecutoria. 96
Artículo 185. Registro y conservación de las sanciones disciplinarias. 97
Artículo 186. Prescripción de la facultad disciplinaria. 97
Artículo 187. Disposiciones finales del régimen disciplinario. 97
CAPÍTULO XX 98
RECLAMOS LABORALES Y TRÁMITE INTERNO 98
Artículo 188. Presentación y trámite de los reclamos laborales. 98
Artículo 189. Derecho de acompañamiento y demás mecanismos de protección. 98
CAPÍTULO XXI 99

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO 99
Artículo 190. Política de prevención. 99
Artículo 191. Principios. 99
Artículo 192. Definición de acoso laboral. 100
Artículo 193. Modalidades. 100
Artículo 194. Conductas constitutivas de acoso laboral. 101
Artículo 195. Conductas que no constituyen acoso laboral. 101
Artículo 196. Medidas de prevención. 102
Artículo 197. Comité de Convivencia Laboral. 102
Artículo 198. Procedimiento interno. 103
Artículo 199. Protección contra represalias. 103
Artículo 200. Confidencialidad. 103
Artículo 201. Remisión normativa. 104
CAPÍTULO XXII 104
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO 104
Artículo 202. Objeto. 104
Artículo 203. Ámbito de aplicación. 104
Artículo 204. Ámbito espacial 105
Artículo 205. Prohibición del acoso sexual laboral. 105
Artículo 206 Conductas constitutivas de acoso sexual. 106
Artículo 207. Principios rectores. 106
Artículo 208. Obligaciones del empleador. 107
Artículo 209. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras. 108
Artículo 210. Canales de denuncia. 108
Artículo 211. Procedimiento interno. 109
Artículo 212. Medidas de protección. 109
Artículo 213. Prohibición de represalias. 110
Artículo 214. Capacitación y prevención. 110
Artículo 215. Régimen disciplinario. 110

Artículo 216. Integración normativa. 110
CAPÍTULO XXIII....111
CLÁUSULAS INEFICACES 111
Artículo 217. Ineficacia de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.....111
CAPÍTULO XXIV....112
DISPOSICIONES FINALES 112
Artículo 218. Publicación del Reglamento. 112
Artículo 219. Obligatoriedad del Reglamento. 112
Artículo 220. Interpretación....112
Artículo 221. Integración normativa. 113
Artículo 222. Modificaciones al Reglamento. 113
Artículo 223. Conservación de derechos adquiridos. 113
Artículo 224. Vigencia y derogatorias. 114

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. y sus trabajadores y trabajadoras, estableciendo las condiciones generales de ingreso, permanencia, prestación del servicio, derechos, obligaciones, deberes, prohibiciones, medidas disciplinarias, procedimientos internos y demás aspectos derivados del contrato de trabajo, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y la demás normatividad laboral vigente.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento constituyen normas obligatorias para la Empresa y para todos sus trabajadores y trabajadoras, cualquiera sea la modalidad de contratación, sin perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables establecidos en la legislación laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras vinculados mediante contrato de trabajo con CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., independientemente de:

a) La modalidad contractual.

b) La duración del contrato.

c) El cargo desempeñado.

d) El lugar de ejecución de las labores.

e) La modalidad de prestación del servicio, incluyendo trabajo presencial, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo híbrido o trabajo en casa, cuando resulte procedente conforme a la legislación vigente.

Las disposiciones aquí contenidas forman parte integrante de los contratos individuales de trabajo, salvo aquellas cláusulas que resulten menos favorables para el trabajador y la trabajadora que las previstas en la ley, en convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales o contratos individuales.

Artículo 3. Fundamento jurídico.

El presente Reglamento se expide con fundamento en las disposiciones contenidas, entre otras, en:

- La Constitución Política de Colombia.
- El Código Sustantivo del Trabajo y sus modificaciones.
- La Ley 2101 de 2021, sobre reducción gradual de la jornada máxima legal.
- La Ley 2114 de 2021, relativa a la ampliación de licencias parentales y corresponsabilidad familiar.
- La Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral.
- La Ley 2466 de 2025, mediante la cual se introducen reformas al régimen laboral colombiano.
- La Ley 2365 de 2024 y las demás normas vigentes relacionadas con la prevención de la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral.
- El Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
- La Ley 1581 de 2012 y demás normas sobre protección de datos personales.
- Las normas del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia que resulten aplicables, en especial aquellos relacionados con el trabajo decente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la libertad sindical y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Las referencias normativas del presente Reglamento se entenderán efectuadas a las disposiciones vigentes y a las que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 4. Principios de interpretación.

La aplicación e interpretación del presente Reglamento se realizará conforme a los principios constitucionales y laborales, especialmente:

a) Dignidad humana.

b) Trabajo en condiciones dignas y justas.

c) Igualdad de oportunidades.

d) No discriminación.

e) Buena fe.

f) Primacía de la realidad sobre las formalidades.

g) Favorabilidad laboral.

h) Irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales.

i) Debido proceso.

j) Protección de la seguridad y salud en el trabajo.

k) Prevención de todas las formas de violencia, acoso y discriminación.

Artículo 5. Igualdad de trato y no discriminación.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas vinculadas laboralmente.

En consecuencia, no se permitirá ningún acto de discriminación por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, edad, origen nacional o étnico, raza, color, discapacidad, condición de salud, religión, opinión política o filosófica, condición socioeconómica, responsabilidades familiares o cualquier otro criterio prohibido por la Constitución o la ley.

Toda actuación empresarial deberá observar criterios de respeto, inclusión, equidad y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las trabajadoras.

Artículo 6. Interpretación y prevalencia normativa.

Las disposiciones del presente Reglamento deberán interpretarse de manera armónica con la Constitución Política, la legislación laboral vigente y la jurisprudencia aplicable.

En caso de incompatibilidad entre este Reglamento y una norma legal de carácter imperativo o de orden público laboral, prevalecerá la disposición legal más favorable al trabajador y a la trabajadora.

Las modificaciones legislativas que entren en vigor con posterioridad a la expedición del presente Reglamento se entenderán incorporadas en aquello que resulte obligatorio, sin perjuicio de la actualización formal del documento cuando corresponda.

CAPÍTULO II
INGRESO DEL PERSONAL, VINCULACIÓN LABORAL Y PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 7. Requisitos para el ingreso.

Toda persona que aspire a vincularse laboralmente con CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. deberá cumplir los requisitos establecidos para el cargo, acreditar las competencias, experiencia y formación exigidas, y aportar la documentación requerida por la Empresa y la legislación vigente.

La Empresa podrá solicitar, entre otros, los siguientes documentos:

a) Documento de identidad.

b) Hoja de vida con los soportes correspondientes.

c) Certificados de estudios y formación.

d) Certificaciones laborales cuando sean requeridas para el cargo.

e) Afiliación o información necesaria para la vinculación al Sistema de Seguridad Social Integral.

f) Los demás documentos cuya exigencia sea permitida por la legislación laboral.

La Empresa se abstendrá de solicitar documentos, certificaciones o información cuya exigencia esté prohibida por la Constitución, la ley o la jurisprudencia.

Artículo 8. Proceso de selección.

Los procesos de selección se desarrollarán con fundamento en criterios objetivos de mérito, experiencia, competencias y necesidades organizacionales, garantizando los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, confidencialidad y no discriminación.

Ningún aspirante será discriminado por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, embarazo, edad, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, religión, opiniones políticas, condición socioeconómica o cualquier otra circunstancia protegida por el ordenamiento jurídico.

Artículo 9. Exámenes médicos ocupacionales.

La Empresa practicará los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de cambio de ocupación, de reintegro y de egreso, cuando corresponda, de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados tendrán carácter reservado y únicamente podrán utilizarse para determinar la aptitud ocupacional del trabajador y de la trabajadora, y adoptar las medidas preventivas correspondientes, respetando la normativa sobre protección de datos personales y la confidencialidad de la información médica.

Artículo 10. Vinculación laboral.

La vinculación del trabajador y de la trabajadora se formalizará mediante contrato de trabajo celebrado conforme al Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen o sustituyan.

Como regla general, las relaciones laborales se desarrollarán mediante contrato de trabajo a término indefinido, sin perjuicio de las demás modalidades contractuales legalmente autorizadas cuando las circunstancias objetivas que las justifican se encuentren plenamente acreditadas.

La modalidad contractual utilizada deberá corresponder a la naturaleza de las funciones, la necesidad empresarial y las condiciones previstas por la legislación laboral vigente.

Artículo 11. Modalidades de contratación.

La Empresa podrá celebrar, según las necesidades del servicio y conforme a la legislación vigente, entre otras, las siguientes modalidades de contrato de trabajo:

a) Contrato laboral a término indefinido.

b) Contrato de trabajo a término fijo.

c) Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada.

d) Contrato ocasional, accidental o transitorio, cuando legalmente proceda.

Cada modalidad deberá cumplir los requisitos legales de forma, duración, objeto y terminación previstos en la legislación laboral.

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba tendrá por finalidad permitir a las partes verificar la conveniencia de la relación laboral y la aptitud del trabajador y de la trabajadora para desempeñar las funciones contratadas.

Solo existirá cuando conste expresamente por escrito en el contrato de trabajo y tendrá la duración prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo en los términos autorizados por la ley, sin perjuicio del respeto de los derechos fundamentales y de las garantías reforzadas de estabilidad laboral cuando resulten aplicables.

Artículo 13. Información suministrada por el trabajador y la trabajadora.

El trabajador y la trabajadora deberán suministrar información veraz y completa durante el proceso de selección y contratación.

La falsedad, adulteración u ocultamiento doloso de información o documentos relevantes podrá dar lugar a las consecuencias legales y disciplinarias correspondientes, respetando en todo caso el debido proceso y las garantías previstas en la legislación laboral.

Artículo 14. Actualización de información.

El trabajador y la trabajadora deberán informar oportunamente a la Empresa cualquier modificación relacionada con:

a) Dirección de residencia.

b) Teléfono y correo electrónico.

c) Estado civil cuando tenga incidencia en prestaciones o beneficios.

d) Personas beneficiarias del Sistema de Seguridad Social.

e) Información requerida para el cumplimiento de obligaciones legales, laborales o de seguridad social.

El tratamiento de estos datos se realizará conforme a la legislación vigente sobre protección de datos personales y a la política de tratamiento de información de la Empresa.

CAPÍTULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 15. Naturaleza jurídica.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una Empresa patrocinadora, recibiendo formación profesional integral y desempeñando actividades propias del proceso de aprendizaje, de conformidad con la ley.
Este contrato se regirá por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan y las demás disposiciones aplicables.

Parágrafo primero. El contrato de aprendizaje constituye una modalidad especial de vinculación laboral que conserva su finalidad formativa sin perder la naturaleza de contrato de trabajo establecida por la legislación vigente.

Artículo 16. Finalidad del contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje tiene por finalidad facilitar la formación integral del aprendiz mediante la combinación armónica de procesos académicos y actividades prácticas desarrolladas dentro de la Empresa, fortaleciendo sus competencias

laborales, técnicas, tecnológicas, profesionales, humanas y éticas.

Artículo 17. Principios aplicables.

La ejecución del contrato de aprendizaje se desarrollará conforme a los principios de buena fe, igualdad de oportunidades, dignidad humana, formación integral, protección al trabajo, no discriminación, prevalencia del aprendizaje, seguridad y salud en el trabajo, respeto mutuo y cumplimiento de la normatividad laboral.

Artículo 18. Requisitos para la celebración del contrato.

La Empresa celebrará contratos de aprendizaje únicamente con personas que cumplan los requisitos establecidos por la ley y los programas de formación autorizados.

El contrato deberá constar por escrito y contener, como mínimo:

a) Identificación de las partes.

b) Programa de formación.

c) Duración.

d) Etapas del aprendizaje.

e) Valor del apoyo económico o remuneración correspondiente.

f) Jornada.

g) Obligaciones de las partes.

h) Empleado responsable del proceso formativo.

i) Demás estipulaciones exigidas por la legislación vigente.

Artículo 19. Duración.

La duración del contrato será la prevista en el respectivo programa académico y en la normatividad vigente, comprendiendo las etapas lectiva y práctica cuando corresponda.

Las modificaciones deberán constar por escrito y ajustarse a la legislación aplicable.

Artículo 20. Derechos del aprendiz.

Sin perjuicio de los derechos reconocidos por la ley, el aprendiz tendrá derecho a:

a) Recibir la formación correspondiente.

b) Percibir oportunamente la remuneración o apoyo económico establecido.

c) Ser afiliado al Sistema de Seguridad Social conforme a la ley.

d) Desarrollar sus actividades en condiciones seguras y saludables.

e) Recibir orientación permanente del tutor o supervisor.

f) Ser tratado con dignidad y respeto.

g) Presentar peticiones, quejas, reclamos o sugerencias.

h) Gozar de un ambiente libre de acoso, violencia o discriminación.

Artículo 21. Obligaciones del aprendiz.

Son obligaciones del aprendiz:

a) Cumplir el programa de formación.

b) Ejecutar diligentemente las actividades asignadas.

c) Acatar el Reglamento Interno de Trabajo y las políticas internas que le sean aplicables.

d) Observar las normas de seguridad y salud en el trabajo.

e) Guardar reserva sobre la información confidencial de la Empresa.

f) Utilizar adecuadamente los bienes y herramientas entregados.

g) Mantener una conducta respetuosa y ética.

Artículo 22. Obligaciones de la Empresa patrocinadora.

La Empresa deberá:

a) Garantizar el desarrollo efectivo del proceso formativo.

b) Designar un tutor o supervisor.

c) Proporcionar los medios necesarios para el aprendizaje.

d) Afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social cuando corresponda.

e) Cumplir las obligaciones laborales derivadas del contrato.

f) Garantizar ambientes de trabajo seguros.

g) Prevenir toda forma de discriminación, acoso o violencia laboral.

h) Llevar los registros exigidos por la legislación vigente.

Artículo 23. Seguridad Social y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Empresa realizará las afiliaciones y cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social conforme a la Ley 2466 de 2025 y las demás normas aplicables.

Los aprendices estarán incorporados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), participarán en las actividades de prevención de riesgos laborales y deberán cumplir las instrucciones impartidas por la Empresa en esta materia.

Artículo 24. Cuota de aprendizaje.

La Empresa dará cumplimiento a la cuota obligatoria de aprendizaje establecida por la legislación vigente y atenderá los requerimientos, reglamentos y actos administrativos expedidos por las autoridades competentes.

Las modificaciones que afecten dicha obligación serán incorporadas automáticamente al presente reglamento.

Artículo 25. Confidencialidad y protección de datos.

El aprendiz deberá guardar absoluta reserva respecto de la información técnica, financiera, comercial, estratégica o de cualquier naturaleza conocida con ocasión del contrato.

Asimismo, deberá cumplir las políticas institucionales sobre tratamiento de datos personales, seguridad de la información, propiedad intelectual y uso adecuado de los sistemas tecnológicos de la Empresa.

Artículo 26. Protección de la dignidad, igualdad y convivencia.

Durante la ejecución del contrato de aprendizaje estará prohibida cualquier forma de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, represalia o conducta que afecte la dignidad del aprendiz.

Los aprendices podrán acudir a los mecanismos internos establecidos por la Empresa para la prevención y atención de estas situaciones, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales previstas por la ley.

Artículo 27. Terminación del contrato.

El contrato de aprendizaje terminará por las causales previstas en la ley, entre ellas:

a) Vencimiento del término pactado.

b) Culminación del programa de formación.

c) Mutuo acuerdo.

d) Cancelación del programa académico.

e) Decisión debidamente motivada en los casos autorizados por la legislación.

f) Las demás previstas en las disposiciones legales vigentes.

Parágrafo primero. Cuando la terminación obedezca a una conducta atribuible al aprendiz, la Empresa garantizará el debido proceso y el derecho de defensa, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Artículo 28. Integración normativa.

Las situaciones no previstas expresamente en el presente capítulo se resolverán conforme al Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las normas reglamentarias vigentes, la jurisprudencia aplicable y los principios generales del derecho laboral colombiano.

Las modificaciones legales que regulen el contrato de aprendizaje se entenderán incorporadas automáticamente al presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las actualizaciones formales que deba efectuar la Empresa.

CAPÍTULO IV
JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, TRABAJO SUPLEMENTARIO, TRABAJO NOCTURNO, DESCANSOS, DOMINICALES Y FESTIVOS

Artículo 29. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será la que acuerden las partes en el contrato de trabajo, sin exceder la jornada máxima legal prevista en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Empresa organizará los horarios atendiendo las necesidades del servicio, la naturaleza de las actividades y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, respetando los límites legales sobre jornada, descansos y seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 30. Distribución de la jornada.

La jornada podrá distribuirse dentro de los límites autorizados por la legislación laboral vigente mediante cualquiera de las modalidades legalmente permitidas, entre ellas:

a) Jornada ordinaria.

b) Jornada flexible.

c) Trabajo por turnos.

d) Jornadas especiales autorizadas por la ley.

e) Las demás modalidades que permita la legislación laboral.

La distribución de la jornada no podrá desconocer los derechos mínimos de los trabajadores y de las trabajadoras, ni afectar las normas sobre descanso obligatorio.

Artículo 31. Horarios de trabajo.

La Empresa establecerá los horarios de trabajo según las necesidades operativas de cada dependencia, obra, proyecto o centro de trabajo.

Los horarios podrán variar entre áreas administrativas, operativas, técnicas y de campo, siempre dentro de los límites legales y previa comunicación a los trabajadores y a las trabajadoras cuando corresponda.

Los horarios podrán modificarse cuando existan razones técnicas, operativas, productivas o de organización del trabajo, respetando las disposiciones legales aplicables.

En razón a lo anterior la Empresa establecerá la prestación del servicio en los días y horas que a continuación se expresa:

Artículo 31.1. Horario de trabajo – Sede Administrativa (Personal Administrativo)

En desarrollo de la facultad de dirección y organización del trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, la Empresa establecerá para el personal administrativo de la sede administrativa a partir de julio 15 del 2026, la siguiente jornada ordinaria de trabajo, sin exceder los límites legales vigentes:

Lunes a jueves

Jornada de la mañana: de 8:00 a.m. a 12:30 p.m.
Receso para almuerzo: de 12:30 p.m. a 2:30 p.m., distribuido en dos (2) turnos, así:
Primer turno: de 12:30 p.m. a 1:30 p.m.
Segundo turno: de 1:30 p.m. a 2:30 p.m.
Jornada de la tarde: de 1:30 p.m. a 6:00 p.m.

Viernes

Jornada de la mañana: de 8:00 a.m. a 12:30 p.m.
Receso para almuerzo: de 12:30 p.m. a 2:30 p.m., distribuido en dos (2) turnos, así:
Primer turno: de 12:30 p.m. a 1:30 p.m.
Segundo turno: de 1:30 p.m. a 2:30 p.m.

Jornada de la tarde: de 1:30 p.m. a 5:30 p.m.

La Empresa concederá un descanso de quince (15) minutos durante cada una de las jornadas de la mañana y de la tarde. Dichos descansos serán programados por el jefe inmediato o por quien éste delegue, dentro de las siguientes franjas horarias:

Jornada de la mañana: entre las 9:30 a.m. y las 10:30 a.m.
Jornada de la tarde: entre las 3:30 p.m. y las 4:30 p.m.

La asignación de los turnos de almuerzo y de los descansos se realizará de manera escalonada, garantizando en todo momento la continuidad del servicio, la adecuada atención de las operaciones de la Empresa y que las dependencias, áreas u oficinas permanezcan con el personal mínimo requerido para su normal funcionamiento.

Parágrafo primero. La distribución de la jornada aquí prevista podrá ser modificada por la Empresa, de conformidad con las necesidades del servicio y en los términos permitidos por la legislación laboral vigente, respetando en todo caso la jornada máxima legal, los descansos obligatorios y los derechos de los trabajadores.

Parágrafo segundo. Los descansos de quince (15) minutos concedidos durante la jornada de la mañana y de la tarde constituyen tiempos de descanso destinados al bienestar del trabajador y trabajadora. Durante dichos períodos el trabajador y la trabajadora no estarán obligados a ejecutar labores ni a permanecer a disposición de la Empresa; por consiguiente, estos tiempos no hacen parte de la jornada ordinaria de trabajo y no serán objeto de remuneración.

Artículo 31.2. Horario de trabajo – Proyectos, frentes de obra y contratos ejecutados por la Empresa (Personal Operativo)

En desarrollo de la facultad de dirección y organización del trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, la Empresa establecerá para el personal operativo a partir de julio 15 del 2026, la siguiente jornada ordinaria de trabajo, sin exceder los límites legales vigentes:

Lunes a viernes
Jornada de la mañana: de 7:00 a.m. a 12:00 p.m.
Receso para almuerzo: de 12:00 p.m. a 1:00 p.m.
Jornada de la tarde: de 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

Sábado
Jornada de la mañana: de 7:00 a.m. a 11:45 a.m.

La Empresa concederá un descanso de quince (15) minutos durante cada una de las jornadas de la mañana y de la tarde. Dichos descansos serán programados por el jefe inmediato o por quien éste delegue. Durante estos períodos el trabajador no estará obligado a prestar sus servicios ni a permanecer a disposición de la Empresa; en consecuencia, dichos tiempos no constituyen tiempo de trabajo efectivo, no hacen parte de la jornada ordinaria laboral y, por tanto, no serán remunerados.

Parágrafo primero. La distribución de la jornada aquí prevista podrá ser modificada por la Empresa, de conformidad con las necesidades del servicio y en los términos permitidos por la legislación laboral vigente, respetando en todo caso la jornada máxima legal, los descansos obligatorios y los derechos de los trabajadores.

Parágrafo segundo. Los descansos de quince (15) minutos concedidos durante la jornada de la mañana y de la tarde constituyen tiempos de descanso destinados al bienestar del trabajador y trabajadora. Durante dichos períodos el trabajador y la trabajadora no estarán obligados a ejecutar labores ni a permanecer a disposición de la Empresa; por consiguiente, estos tiempos no hacen parte de la jornada ordinaria de trabajo y no serán objeto de remuneración.

Parágrafo tercero. Dadas las características de los proyectos, frentes de obra y contratos ejecutados por la Empresa, la jornada del personal operativo podrá distribuirse mediante horarios o turnos diferentes a los aquí señalados, según las necesidades de cada proyecto, cliente o lugar de ejecución, siempre dentro de los límites previstos en la legislación laboral vigente y respetando la jornada máxima legal, los descansos obligatorios y los recargos a que haya lugar.

Artículo 32. Registro y control de jornada.

La Empresa podrá implementar mecanismos físicos, electrónicos, biométricos o digitales para el registro de ingreso, salida y permanencia en el trabajo, de conformidad con la legislación laboral y las normas sobre protección de datos personales.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán registrar oportunamente el inicio y finalización de su jornada cuando el sistema implementado así lo requiera.

La omisión injustificada del registro podrá dar lugar a las actuaciones administrativas o disciplinarias correspondientes, respetando el debido proceso.

Artículo 33. Trabajadores y trabajadoras de Dirección, manejo y confianza.

Son trabajadores y trabajadoras de dirección, manejo y confianza aquellos que, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, ejercen facultades de representación del empleador, dirección administrativa, coordinación, supervisión, fiscalización, administración de recursos, toma de decisiones o custodia de información estratégica o confidencial de la Empresa, de conformidad con el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

En ejercicio de dichas funciones, las actuaciones de estos trabajadores y de estas trabajadoras frente a los demás empleados, empleadas o frente a terceros comprometen al empleador dentro del ámbito de las atribuciones que les hayan sido conferidas, sin perjuicio de las limitaciones establecidas por la ley, el contrato de trabajo o los reglamentos internos de la Empresa.

De conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente, los trabajadores y las trabajadoras que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza se encuentran exceptuados de las disposiciones relativas a la jornada máxima legal de trabajo y, en consecuencia, no tendrán derecho al reconocimiento y pago de trabajo suplementario o de horas extras por el tiempo adicional que requieran para el adecuado cumplimiento de las responsabilidades propias del cargo.

No obstante, lo anterior, la Empresa garantizará que el ejercicio de dichas funciones se desarrolle en condiciones compatibles con la protección de la salud, la seguridad en el trabajo, el derecho al descanso, la dignidad humana y los principios de prevención de riesgos laborales, promoviendo una adecuada organización del trabajo que evite cargas excesivas o desproporcionadas.

Parágrafo primero. La clasificación de un cargo como de dirección, manejo y confianza no dependerá exclusivamente de su denominación, sino de las funciones efectivamente desempeñadas, el nivel de responsabilidad, autonomía, representación y confianza especial depositada por el empleador, de conformidad con la legislación laboral vigente y la jurisprudencia aplicable.

Parágrafo segundo. La exclusión de la jornada máxima legal no exonera a la Empresa del cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, desconexión laboral, descansos obligatorios, vacaciones, licencias, garantías fundamentales de los trabajadores y de las trabajadoras y demás derechos reconocidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 34. Trabajo suplementario o de horas extras.

Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras el que exceda la jornada ordinaria pactada y la jornada máxima legal permitida.

La realización de trabajo suplementario requerirá autorización previa de la Empresa, salvo situaciones excepcionales destinadas a prevenir accidentes, atender emergencias, evitar perjuicios graves o garantizar la continuidad de actividades indispensables.

Las horas extras serán remuneradas con los recargos previstos en la legislación laboral vigente.

La negativa injustificada del trabajador o de la trabajadora a laborar horas extras previamente autorizadas cuando exista obligación legal o contractual podrá ser evaluada conforme al régimen disciplinario y las circunstancias particulares del caso.

Artículo 35. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el ejecutado dentro del horario definido por la legislación laboral vigente.

Las labores desarrolladas durante dicho período darán lugar al reconocimiento del recargo correspondiente conforme a la ley.

Artículo 36. Trabajo en domingos y días de descanso obligatorio.

El trabajo en domingos y festivos solo se realizará cuando la naturaleza del servicio, las actividades de la Empresa o las necesidades operativas así lo requieran, de conformidad con las disposiciones legales.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los recargos, compensaciones o descansos establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 37. Descanso dentro de la jornada.

Cuando la duración de la jornada lo requiera, la Empresa podrá establecer períodos destinados a alimentación, descanso o recuperación física, los cuales se regularán conforme a la organización del trabajo y la legislación aplicable.

Estos períodos tendrán el tratamiento jurídico que determine la ley y las condiciones particulares del horario establecido.

Artículo 38. Descanso semanal obligatorio.

Todo trabajador y toda trabajadora tendrá derecho al descanso semanal remunerado en los términos previstos por el Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador o la trabajadora deban laborar durante el descanso obligatorio, se reconocerán los derechos económicos y compensatorios establecidos en la legislación vigente.

Artículo 39. Trabajo por turnos.

Cuando la operación de la Empresa lo requiera, podrán implementarse sistemas de trabajo por turnos continuos, sucesivos o rotativos.

La programación de turnos procurará garantizar la continuidad de la operación, la protección de la salud de los trabajadores y de las trabajadoras y el respeto por los tiempos mínimos de descanso previstos en la ley.

Artículo 40. Disponibilidad laboral.

Cuando la naturaleza del cargo exija disponibilidad para atender situaciones excepcionales, emergencias, contingencias técnicas o requerimientos operacionales, esta deberá pactarse conforme a la legislación laboral vigente.

La disponibilidad no constituye por sí misma tiempo efectivo de trabajo, salvo cuando el trabajador o la trabajadora deba prestar efectivamente sus servicios o cuando la ley disponga un tratamiento diferente.

Artículo 41. Derecho a la desconexión laboral.

Fuera de la jornada de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la desconexión laboral conforme a la legislación vigente.

La Empresa promoverá el respeto por los tiempos de descanso, vacaciones, permisos y licencias, evitando requerimientos laborales fuera del horario ordinario, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley, tales como situaciones de

fuerza mayor, caso fortuito, emergencias o cuando se trate de trabajadores y trabajadoras excluidos legalmente del régimen de jornada.

Artículo 42. Publicación y modificación de horarios.

Los horarios generales y sus modificaciones serán comunicados por la Empresa mediante los mecanismos internos de información, procurando que los trabajadores y las trabajadoras conozcan oportunamente la programación de sus jornadas.

Cuando la ley exija un procedimiento específico para la modificación de jornadas o turnos, este será observado por la Empresa.

CAPÍTULO V
MODALIDADES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Artículo 43. Modalidades de prestación del servicio.

Los trabajadores y las trabajadoras de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. podrán prestar sus servicios bajo cualquiera de las modalidades de trabajo autorizadas por la legislación colombiana, atendiendo las necesidades de la Empresa, la naturaleza de las funciones y las condiciones particulares de cada cargo.

La modalidad de prestación del servicio será la establecida en el contrato de trabajo o en el acto administrativo o acuerdo que la modifique, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 44. Trabajo presencial.

Se entiende por trabajo presencial aquel en el cual el trabajador o la trabajadora desarrolla sus funciones en las instalaciones de la Empresa, en obras, proyectos, sedes administrativas o en cualquier otro lugar determinado por el empleador para la ejecución de las labores contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán cumplir las normas de seguridad, salud en el trabajo, convivencia laboral, protección ambiental, uso adecuado de equipos y demás políticas internas aplicables.

Artículo 45. Teletrabajo.

La Empresa podrá implementar modalidades de teletrabajo en cualquiera de sus formas legalmente autorizadas, cuando la naturaleza de las funciones lo permita y previo acuerdo entre las partes.
El teletrabajo se desarrollará conforme a la legislación vigente y a la política institucional adoptada por la Empresa.

El teletrabajador y la teletrabajadora conservará todos los derechos laborales, prestacionales, salariales, sindicales y de seguridad social reconocidos por la ley.

Artículo 46. Trabajo remoto.

Cuando las funciones del cargo lo permitan, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto, en los términos previstos por la legislación vigente.

Durante la ejecución del trabajo remoto se garantizarán los derechos laborales del trabajador y de la trabajadora, la protección de su seguridad y salud, el tratamiento adecuado de la información y el respeto por el derecho a la desconexión laboral.

Artículo 47. Trabajo híbrido.

La Empresa podrá establecer esquemas de trabajo híbrido que combinen actividades presenciales y trabajo a distancia, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del cargo y las necesidades organizacionales.

Las condiciones particulares de esta modalidad serán comunicadas por la Empresa y harán parte de los acuerdos celebrados con el trabajador o la trabajadora.

Artículo 48. Trabajo en casa.

Cuando concurran las circunstancias previstas en la legislación vigente, la Empresa podrá autorizar temporalmente la prestación del servicio bajo la modalidad de trabajo en casa.

Esta modalidad no modifica la naturaleza del contrato de trabajo ni implica el cambio permanente del lugar habitual de prestación del servicio.

Artículo 49. Lugar de ejecución del trabajo.

La prestación del servicio podrá realizarse en cualquiera de las sedes, oficinas, centros de trabajo, obras, proyectos o lugares donde la Empresa desarrolle actividades, así como en aquellos sitios que sean necesarios para la adecuada ejecución del contrato de trabajo.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, el trabajador o la trabajadora podrá ser trasladado(a) temporal o permanentemente, respetando las disposiciones legales, las condiciones contractuales y los derechos del trabajador y de la trabajadora.

Artículo 50. Herramientas, equipos y elementos de trabajo.

La Empresa suministrará, cuando corresponda, los equipos, herramientas, elementos de protección personal y demás recursos necesarios para la ejecución de las labores.

El trabajador y la trabajadora deberán:

a) Utilizarlos exclusivamente para el desarrollo de sus funciones.

b) Conservarlos con diligencia.

c) Reportar inmediatamente cualquier daño, pérdida o funcionamiento irregular.

d) Restituirlos al finalizar la relación laboral o cuando sean requeridos por la Empresa.

Artículo 51. Uso de tecnologías de la información.

Los equipos informáticos, cuentas de correo institucional, plataformas digitales, aplicaciones corporativas, redes de comunicación y demás recursos tecnológicos suministrados por la Empresa constituyen herramientas de trabajo y deberán utilizarse exclusivamente para fines laborales.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán cumplir las políticas internas sobre seguridad de la información, ciberseguridad, protección de datos personales y confidencialidad.

Artículo 52. Protección de la información y confidencialidad.

Toda información técnica, financiera, comercial, administrativa, jurídica o estratégica conocida por el trabajador o por la trabajadora con ocasión de sus funciones tendrá carácter confidencial, salvo aquella que sea de dominio público.
El trabajador y la trabajadora deberán guardar reserva durante la vigencia del contrato y con posterioridad a su terminación, en los casos previstos por la ley, sin perjuicio del derecho a denunciar conductas ilegales ante las autoridades competentes.

Artículo 53. Seguridad y salud en el trabajo.

Independientemente de la modalidad bajo la cual se preste el servicio, todos los trabajadores y todas las trabajadoras deberán cumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), participar en las actividades de prevención de riesgos y observar las instrucciones impartidas por la Empresa para proteger la vida, la salud y la integridad física.

Artículo 54. Derecho a la desconexión laboral.

En cualquiera de las modalidades de prestación del servicio, la Empresa garantizará el derecho a la desconexión laboral en los términos establecidos por la legislación vigente.

Fuera de la jornada laboral, vacaciones, licencias o descansos, los trabajadores y las trabajadoras no estarán obligados(as) a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos u otros requerimientos laborales, salvo las excepciones previstas en la ley o aquellas derivadas de situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias o cargos excluidos legalmente del régimen de jornada.

Artículo 55. Igualdad de derechos.

La modalidad bajo la cual el trabajador o la trabajadora preste sus servicios no afectará el reconocimiento de sus derechos laborales, salariales, prestacionales, de seguridad social, formación, bienestar, participación, debido proceso o acceso a oportunidades dentro de la Empresa.

La Empresa garantizará que ningún trabajador y ninguna trabajadora reciban un trato discriminatorio por razón de la modalidad de prestación del servicio.

CAPÍTULO VI
PRESCRIPCIONES DE ORDEN, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS

Artículo 56. Deber general de cumplimiento.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán ejecutar personalmente las labores contratadas con diligencia, eficiencia, buena fe, lealtad y responsabilidad, observando la Constitución Política, la legislación laboral vigente, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas corporativas y las instrucciones impartidas por la Empresa dentro del marco de la ley.

Además de las obligaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo y en las demás disposiciones legales aplicables, los trabajadores y trabajadoras de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. deberán cumplir los deberes establecidos en el presente Reglamento, las políticas internas de la Empresa y las instrucciones impartidas por sus representantes, siempre que sean lícitas, razonables y se relacionen con la ejecución del contrato de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir los siguientes deberes:

a) Respetar a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, contratistas y demás personas con quienes se relacionen con ocasión del trabajo, manteniendo un trato digno, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, violencia o acoso.

b) Observar el conducto regular establecido por la Empresa para la presentación de solicitudes, peticiones, reclamaciones o consultas, sin perjuicio del ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y la ley.

c) Mantener relaciones de respeto, cooperación, solidaridad y trabajo en equipo que favorezcan un ambiente laboral sano y productivo.

d) Actuar con buena fe, lealtad, honestidad, diligencia, profesionalismo y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

e) Ejecutar las labores encomendadas con eficiencia, calidad, oportunidad y observancia de los procedimientos establecidos por la Empresa.

f) Formular de manera respetuosa y fundamentada las observaciones, sugerencias o reclamaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo.

g) Cumplir las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que sean legales, razonables y relacionadas con el objeto del contrato de trabajo.

h) Cumplir estrictamente las normas de seguridad y salud en el trabajo, utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados por la Empresa y reportar oportunamente cualquier condición o acto inseguro.

i) Permanecer durante la jornada laboral en el lugar asignado para el desarrollo de sus funciones, salvo autorización del jefe inmediato o cuando la naturaleza del cargo exija desplazamientos.

j) Cumplir la jornada de trabajo, los horarios establecidos y las demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de la legislación laboral.

k) Presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales que permitan el adecuado desempeño de sus funciones, absteniéndose de laborar bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas no prescritas médicamente o cualquier otra condición que pueda poner en riesgo la seguridad propia o de terceros.

l) Abstenerse de realizar conductas que alteren el orden, afecten la convivencia laboral, interfieran con la productividad o comprometan la seguridad de las personas o de las instalaciones.

m) Utilizar de manera adecuada los equipos, herramientas, maquinaria, sistemas de información, redes, dispositivos electrónicos y demás recursos suministrados por la Empresa, destinándolos exclusivamente al cumplimiento de las funciones laborales, salvo autorización expresa.

n) El uso de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos personales, redes sociales, plataformas digitales o aplicaciones durante la jornada laboral deberá limitarse a las necesidades propias del cargo o a situaciones personales urgentes, siempre que ello no afecte la productividad, la seguridad, la prestación del servicio o el cumplimiento de las obligaciones laborales.

o) Los medios de comunicación suministrados por la Empresa deberán utilizarse exclusivamente para fines relacionados con el ejercicio de las funciones asignadas, salvo autorización expresa.

p) Abstenerse de vender, ofrecer, promocionar, distribuir o comercializar bienes o servicios particulares dentro de las instalaciones de la Empresa o durante la jornada laboral, salvo autorización escrita de la Empresa.

q) Mantener el orden, aseo y adecuada conservación del puesto de trabajo, de las herramientas, equipos y demás bienes confiados para el desempeño de sus funciones.

r) Utilizar correctamente los elementos de protección personal (EPP), informar inmediatamente su pérdida, deterioro o vencimiento y solicitar oportunamente su reposición cuando sea necesaria.

s) Proteger el buen nombre, la imagen corporativa y los intereses legítimos de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., absteniéndose de realizar conductas que afecten injustificadamente su reputación o la confianza depositada por clientes, proveedores y terceros, sin perjuicio del ejercicio legítimo de la libertad de expresión, la libertad sindical, la denuncia de irregularidades o el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos.

t) Cumplir el Código de Ética y Conducta de la Empresa, observando los principios de integridad, transparencia, legalidad, responsabilidad, confidencialidad, respeto y prevención de conflictos de interés.

u) Proteger la información confidencial, reservada, estratégica y los datos personales a los que tenga acceso con ocasión del desempeño de sus funciones, dando cumplimiento a la legislación sobre protección de datos personales, seguridad de la información y propiedad intelectual.

v) Cumplir las políticas, procedimientos y controles establecidos por la Empresa para la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo, la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM), la corrupción, el soborno transnacional y demás riesgos de cumplimiento, incluyendo las disposiciones contenidas en el Sistema de Autocontrol y Gestión Integral del Riesgo (SAGRILAFT), el Programa de Transparencia y Ética empresarial (PTEE) y las demás políticas corporativas vigentes.

w) Reportar oportunamente cualquier operación inusual, sospechosa, conflicto de interés, acto de corrupción, fraude, incumplimiento normativo o cualquier situación que pueda comprometer el cumplimiento legal o reputacional de la Empresa, utilizando los canales internos establecidos.

x) Participar en las actividades de capacitación, actualización, inducción, reinducción y entrenamiento programadas por la Empresa cuando estén relacionadas con las funciones del cargo, la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento normativo, la ética empresarial o cualquier otro aspecto necesario para el adecuado desempeño laboral.

y) Cumplir las demás obligaciones previstas en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas internas y los procedimientos adoptados por CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., siempre que sean compatibles con el ordenamiento jurídico.

Parágrafo primero. El incumplimiento de los deberes establecidos en el presente artículo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, previo agotamiento del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento y con observancia de las garantías del debido proceso establecidas en la Ley 2466 de 2025.

Cuando el incumplimiento ocasione daños o perjuicios a la Empresa, esta podrá ejercer las acciones judiciales o legales que correspondan para obtener su reparación, sin que ello autorice descuentos o compensaciones unilaterales sobre el salario o las prestaciones sociales del trabajador de la trabajadora, salvo los casos expresamente autorizados por la ley o por decisión judicial.

Artículo 57. Conflictos de interés.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán actuar con imparcialidad y lealtad hacia la Empresa.

Deberán informar oportunamente cualquier situación personal, familiar, económica o profesional que pueda generar un conflicto entre sus intereses particulares y los intereses de la Empresa.

Artículo 58. Protección, conservación y cuidado de los bienes de la Empresa.

Todo trabajador y trabajadora será responsable del uso diligente de los bienes, equipos, materiales, herramientas, documentos e información que le sean confiados para el desarrollo de sus funciones.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán proteger, conservar y utilizar de manera diligente los bienes, equipos, herramientas, maquinaria, documentos, recursos tecnológicos, elementos de trabajo y demás activos que la Empresa les suministre o

ponga bajo su custodia para el desarrollo de sus funciones.

En especial, deberán:

a) Utilizar los bienes y recursos de la Empresa exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones laborales, salvo autorización expresa de la Empresa.

b) Conservar en buen estado los bienes entregados, haciendo un uso adecuado de los mismos y evitando su deterioro, pérdida, destrucción o uso indebido.

c) Informar de manera inmediata a su jefe inmediato o al área competente cualquier daño, pérdida, avería, hurto, uso no autorizado o cualquier situación que pueda afectar los bienes o activos de la Empresa.

d) Adoptar las medidas de cuidado y seguridad necesarias para prevenir daños, pérdidas o el uso indebido de los bienes bajo su responsabilidad.

e) Restituir los bienes, equipos, herramientas, documentos, carnés, llaves, dispositivos de acceso, recursos tecnológicos y demás elementos suministrados por la Empresa al momento de la terminación del contrato de trabajo o cuando sean requeridos.

f) Abstenerse de retirar, prestar, enajenar, modificar o destinar a fines distintos de los autorizados los bienes de la Empresa, salvo autorización previa y expresa de esta.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente artículo dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de la responsabilidad civil, laboral o penal a que haya lugar conforme a la ley.

La pérdida, daño o utilización indebida será evaluada conforme a la legislación vigente, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa.

CAPÍTULO VII
DESCANSO ANUAL REMUNERADO (VACACIONES)

Artículo 59. Derecho a las vacaciones.

Todo trabajador y trabajadora que haya prestado sus servicios durante un (1) año continuo tendrá derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Cuando el contrato termine antes de completar el año de servicios, el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reconocimiento y pago proporcional de las vacaciones causadas por el tiempo efectivamente laborado.

Artículo 60. Época de disfrute.

La época para el disfrute de las vacaciones será fijada por CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., procurando armonizar las necesidades del servicio con el descanso efectivo del trabajador o trabajadora.

La Empresa comunicará oportunamente la fecha de inicio del período de vacaciones.

Cuando resulte posible, se tendrán en consideración las solicitudes formuladas por el trabajador o trabajadora, sin que ello constituya un derecho adquirido respecto de una fecha determinada.

Artículo 61. Compensación de vacaciones.

Las vacaciones deberán disfrutarse efectivamente como período de descanso.
Solo procederá su compensación en dinero en los casos expresamente autorizados por la legislación laboral vigente.
La compensación parcial o total de vacaciones requerirá el cumplimiento de los requisitos legales y, cuando corresponda, la autorización de la autoridad competente o las condiciones previstas por la ley.

Artículo 62. Acumulación de vacaciones.

Las vacaciones podrán acumularse únicamente en los eventos y dentro de los límites permitidos por la legislación laboral vigente.

La Empresa promoverá el disfrute oportuno del descanso anual como medida de protección de la salud física y mental del trabajador y de la trabajadora.

Artículo 63. Interrupción del disfrute de las vacaciones.

Cuando durante el disfrute de las vacaciones ocurra alguno de los eventos que, conforme a la legislación laboral vigente, suspenda o interrumpa su disfrute, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a reanudar los días pendientes una vez desaparezca la causa que dio lugar a la suspensión.

La interrupción deberá acreditarse mediante los documentos exigidos por la ley, según corresponda.

Artículo 64. Remuneración de las vacaciones.

La remuneración correspondiente a las vacaciones se liquidará conforme a las reglas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.
Cuando el salario sea variable, la liquidación se efectuará con base en el promedio de lo devengado durante el período establecido legalmente.

Artículo 65. Registro de vacaciones.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. llevará el registro de vacaciones de cada trabajador y trabajadora, en el cual constarán, como mínimo:

a) Fecha de ingreso.
b) Fecha de causación.
c) Fecha de inicio y terminación del disfrute.
d) Días disfrutados.
e) Días compensados, cuando legalmente proceda.
f) Valor pagado por concepto de vacaciones.

El registro podrá llevarse por medios físicos o electrónicos, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 66. Vacaciones proporcionales.

Los trabajadores y trabajadoras vinculados(as) mediante contratos de trabajo, cualquiera sea su modalidad o duración, tendrán derecho al reconocimiento y pago proporcional de las vacaciones por el tiempo efectivamente laborado, conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 67. Programación de vacaciones colectivas.

Cuando las necesidades organizacionales lo justifiquen, la Empresa podrá programar vacaciones colectivas para una dependencia, proyecto, obra o para la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras, observando las disposiciones legales aplicables.

Cuando existan trabajadores o trabajadoras que aún no hayan causado el derecho completo a vacaciones, la Empresa podrá otorgarlas anticipadamente en los términos autorizados por la ley.

Artículo 68. Vacaciones anticipadas.

La Empresa podrá conceder vacaciones anticipadas por razones del servicio, bienestar laboral o acuerdo con el trabajador o trabajadora.

Su otorgamiento no modifica las reglas legales sobre causación del derecho ni constituye reconocimiento de un beneficio adicional distinto al previsto en la legislación laboral.

CAPÍTULO VIII
CESANTÍAS

Artículo 69. Liquidación, consignación y pago del auxilio de cesantías.

El auxilio de cesantías constituye una prestación social a cargo del empleador y se liquidará de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Para efectos de la liquidación anual del auxilio de cesantías se tomará como base el último salario mensual ordinario devengado por el trabajador o trabajadora,

siempre que este no haya presentado variación durante los tres (3) últimos meses de servicio.

Cuando el salario haya tenido modificaciones dentro de dicho período o se trate de trabajadores o trabajadoras con salario variable, la liquidación se efectuará con base en el promedio de lo devengado durante el último año de servicios o durante todo el tiempo laborado, si este fuere inferior a un (1) año, incluyendo los factores salariales que, conforme a la ley, constituyan base para la liquidación de esta prestación social.

La Empresa efectuará la liquidación del auxilio de cesantías dentro de los términos establecidos por la legislación vigente y consignará el valor correspondiente en el fondo de cesantías elegido por el trabajador o trabajadora, a más tardar en la fecha prevista por la ley, sin perjuicio de los casos en que proceda el pago directo por terminación del contrato de trabajo o por las demás circunstancias expresamente autorizadas por la normatividad laboral.

Parágrafo primero. Para efectos de la liquidación del auxilio de cesantías únicamente se tendrán en cuenta los conceptos que legalmente constituyan salario, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que regulan la materia.
Parágrafo segundo. Los intereses sobre las cesantías se reconocerán y pagarán en los términos, condiciones y porcentajes establecidos por la legislación laboral vigente.

Parágrafo tercero. La Empresa garantizará que la liquidación, consignación y pago del auxilio de cesantías se efectúe con observancia de los principios de buena fe, favorabilidad, transparencia, oportunidad y protección integral de los derechos laborales, sin perjuicio de las facultades de inspección, vigilancia y control de las autoridades competentes.

CAPÍTULO IX
PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 70. Permisos obligatorios.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. concederá a sus trabajadores y trabajadoras los permisos remunerados y no remunerados previstos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas vigentes.

Igualmente, concederá los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, el cumplimiento de deberes legales, las citaciones provenientes de autoridades competentes y las demás situaciones previstas por el ordenamiento jurídico.

Artículo 71. Permisos por calamidad doméstica.

El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a solicitar permiso remunerado cuando ocurra una grave calamidad doméstica que afecte de manera significativa su núcleo familiar o haga indispensable su presencia inmediata.

Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por calamidad doméstica cualquier hecho imprevisto, grave y comprobable que comprometa la salud, la integridad, la seguridad, la vivienda o los derechos fundamentales del trabajador, trabajadora o de sus familiares cercanos.

La duración del permiso será la razonablemente necesaria para atender la situación presentada, atendiendo las circunstancias particulares de cada caso, la naturaleza de la emergencia y las necesidades del servicio, conforme a los criterios establecidos por la jurisprudencia constitucional y la legislación vigente.
El trabajador y la trabajadora deberán informar a la Empresa tan pronto como las circunstancias lo permitan y aportar posteriormente los documentos o pruebas que razonablemente acrediten la ocurrencia del hecho.

Artículo 72. Permisos para asistencia médica.

La Empresa concederá los permisos necesarios para asistir a consultas médicas, odontológicas, terapias, procedimientos diagnósticos, controles prenatales, controles médicos ocupacionales y demás atenciones en salud del trabajador y de la trabajadora, siempre que exista la correspondiente justificación.

El trabajador y la trabajadora procurarán programar las citas, cuando ello sea posible, en horarios que ocasionen la menor afectación a la operación de la Empresa y deberá informar previamente a su jefe inmediato.

Una vez finalizada la atención médica, deberá presentar el certificado de asistencia o el documento expedido por la entidad prestadora del servicio de salud.

Cuando la atención médica genere incapacidad, el trabajador o la trabajadora deberá informar oportunamente a la Empresa y remitir el soporte correspondiente conforme a los procedimientos internos.

Artículo 73. Permisos personales.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar permisos para atender asuntos de carácter personal.

La Empresa evaluará cada solicitud considerando las necesidades del servicio, la justificación presentada, el tiempo solicitado y las circunstancias particulares del caso.

Cuando el permiso no corresponda a una obligación legal del empleador, podrá ser concedido como permiso remunerado, compensable o no remunerado, de común acuerdo entre las partes y conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 74. Licencia por luto.

La Empresa reconocerá la licencia remunerada por luto en los términos previstos en la legislación vigente.
El trabajador y la trabajadora deberán informar el fallecimiento tan pronto como sea posible y aportar el documento que acredite el parentesco y el fallecimiento dentro de un término razonable.

Artículo 75. Licencias por maternidad, paternidad y parental.

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida y parental flexible de tiempo parcial, así como a las demás licencias relacionadas con el cuidado familiar previstas en la legislación vigente.

La Empresa garantizará el ejercicio de estos derechos sin discriminación y dará cumplimiento a las obligaciones legales relacionadas con la protección reforzada de la maternidad y la paternidad.

Artículo 76. Licencias derivadas de violencia basada en género y protección especial.

La Empresa reconocerá y facilitará el ejercicio de las licencias, permisos o medidas de protección previstas por la legislación vigente para trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia basada en género, violencia intrafamiliar o cualquier otra situación que genere especial protección legal.

La información relacionada con estas situaciones tendrá carácter estrictamente confidencial y será tratada conforme a la normativa sobre protección de datos personales.

Artículo 77. Permisos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a los permisos necesarios para asistir a:

a) Exámenes médicos ocupacionales.

b) Valoraciones ordenadas por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

c) Investigaciones de accidentes de trabajo.

d) Actividades de rehabilitación.

e) Capacitaciones obligatorias en Seguridad y Salud en el Trabajo cuando sean programadas por la Empresa o por las entidades competentes.

Estos permisos se considerarán tiempo de trabajo cuando así lo establezca la legislación vigente.

Artículo 78. Procedimiento para solicitar permisos.

Salvo que exista una situación de urgencia o fuerza mayor, el trabajador o la trabajadora deberá presentar la solicitud de permiso con la antelación razonable que permitan las circunstancias, utilizando los mecanismos establecidos por la Empresa.

La autorización corresponderá al jefe inmediato o al área competente, quienes deberán decidir teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la protección de los derechos del trabajador, de la trabajadora y los principios de buena fe, razonabilidad e igualdad de trato.

La negativa de un permiso deberá estar debidamente justificada cuando la ley otorgue al empleador margen de decisión.

Artículo 79. Registro de permisos y licencias.

La Empresa llevará el registro de los permisos y licencias concedidos a sus trabajadores t trabajadoras por los medios físicos o electrónicos que determine.

El tratamiento de esta información se realizará conforme a las normas sobre protección de datos personales y respetando la reserva de la información de carácter médico o sensible.

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

Artículo 80. Formas de remuneración y libertad de estipulación salarial.

La remuneración de los trabajadores y trabajadoras se pactará libremente entre la Empresa y el trabajador o trabajadora al momento de la celebración del contrato de trabajo, respetando en todo caso los principios constitucionales y legales de igualdad, remuneración mínima, irrenunciabilidad de derechos laborales, favorabilidad y primacía de la realidad, así como las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El salario podrá estipularse bajo cualquiera de las modalidades autorizadas por la legislación laboral, entre otras, por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, por unidad de producción, por comisión, por participación o mediante cualquier otra modalidad lícita, siempre que se garantice, como mínimo, el salario

mínimo legal vigente o el salario establecido en convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales que resulten aplicables.

Igualmente, podrá pactarse por escrito un salario integral cuando el trabajador o trabajadora devengue una remuneración igual o superior al monto mínimo previsto por la legislación vigente para esta modalidad salarial. El salario integral comprenderá, además de la remuneración ordinaria, el reconocimiento anticipado de las prestaciones sociales, recargos, beneficios y demás conceptos expresamente señalados por la ley, con excepción de las vacaciones, las cuales se reconocerán y pagarán conforme a las disposiciones legales aplicables.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto establecido por la legislación laboral vigente, incluido el factor prestacional correspondiente, el cual no podrá ser inferior al porcentaje mínimo previsto en la ley.

Para efectos de la liquidación de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y de los aportes parafiscales, la base de cotización del salario integral será la establecida en las normas legales vigentes al momento de efectuarse el respectivo aporte.

La adopción de la modalidad de salario integral requerirá acuerdo expreso y escrito entre las partes y no implicará la terminación del contrato de trabajo ni la pérdida de la antigüedad del trabajador o trabajadora. En caso de pactarse durante la ejecución del contrato, la Empresa efectuará la liquidación y pago de las prestaciones sociales causadas hasta la fecha en que entre a regir dicha modalidad salarial, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 81. Lugar, medio y período de pago del salario.

Salvo disposición legal en contrario o acuerdo escrito entre las partes, el pago del salario se efectuará directamente al trabajador o a la trabajadora.

No obstante, el pago podrá realizarse a un tercero cuando medie autorización previa, expresa y escrita del trabajador o de la trabajadora, o mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta bancaria registrada para el pago de la nómina, o a través de cualquier otro medio de pago legalmente autorizado que garantice la disponibilidad, seguridad, trazabilidad y acreditación oportuna de los recursos.

El trabajador o la trabajadora deberá informar oportunamente a la Empresa cualquier modificación de la cuenta bancaria registrada o del medio autorizado

para el pago de su salario, siendo responsable de la veracidad y actualización de la información suministrada.

La Empresa podrá implementar sistemas electrónicos de pago de nómina, billeteras digitales, depósitos en cuentas de ahorro, cuentas de trámite simplificado u otros mecanismos financieros autorizados por la ley, garantizando en todo momento el acceso del trabajador y de la trabajadora a la información correspondiente al pago de su remuneración.

El período ordinario de pago del salario será **mensual**, sin perjuicio de que por disposición legal, contractual o convencional se establezcan períodos diferentes para determinados conceptos salariales o prestacionales.

Parágrafo primero. El pago del salario deberá efectuarse de manera completa, oportuna y dentro de los plazos establecidos por la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las deducciones expresamente autorizadas por la ley o por el trabajador o trabajadora en los casos legalmente permitidos.

Parágrafo segundo. La Empresa entregará o pondrá a disposición del trabajador y trabajadora el comprobante o desprendible de nómina, físico o electrónico, en el que consten los conceptos salariales y prestacionales liquidados, las deducciones efectuadas y el valor neto pagado, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 82. Forma de pago del salario.

El salario será pagado directamente al trabajador, la trabajadora o podrá realizarse a un tercero cuando medie autorización previa, expresa y escrita del trabajador o de la trabajadora, mediante los mecanismos de pago legalmente permitidos.

Para tal efecto se observarán las siguientes reglas:

a) El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. Cuando la remuneración corresponda a jornales, el período de pago no podrá ser superior a una (1) semana y, cuando corresponda a sueldos, no podrá exceder de un (1) mes, salvo las excepciones previstas por la ley.

b) El valor correspondiente al trabajo suplementario, horas extras, recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo, así como los demás conceptos salariales que se causen durante el período de pago, será liquidado y cancelado conjuntamente con el salario ordinario del período respectivo

o, a más tardar, con el pago correspondiente al período inmediatamente siguiente, de conformidad con la legislación laboral vigente.

c) La Empresa gestionará la apertura de una cuenta destinada al pago de la nómina cuando el trabajador o trabajadora no disponga de una, o utilizará la cuenta bancaria previamente informada por éste para efectuar las consignaciones correspondientes, sin que ello implique costos adicionales a cargo del trabajador o la trabajadora distintos de los legalmente autorizados.

d) El trabajador y la trabajadora deberán informar oportunamente cualquier modificación relacionada con la entidad financiera o la cuenta destinada al pago de su salario, con el fin de garantizar la correcta y oportuna realización de las consignaciones.

Parágrafo primero. Los pagos efectuados mediante transferencia electrónica, consignación bancaria o cualquier otro medio de pago autorizado por la legislación vigente producirán plenos efectos liberatorios para la Empresa desde el momento en que los recursos sean puestos a disposición del trabajador o de la trabajadora en la cuenta o mecanismo de pago previamente autorizado.

Parágrafo segundo. La Empresa garantizará la confidencialidad, integridad y protección de la información financiera y de los datos personales de los trabajadores y trabajadoras utilizados para el proceso de pago de nómina, de conformidad con la legislación sobre protección de datos personales, seguridad de la información y demás normas aplicables.

Parágrafo tercero. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser obligado a adquirir productos o servicios financieros diferentes de aquellos estrictamente necesarios para el pago de la nómina, ni asumir costos que, por disposición legal, correspondan al empleador o a la entidad financiera.

Parágrafo cuarto. Todo pacto salarial deberá respetar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen, discapacidad, raza, etnia, religión, opinión, condición social o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución Política y la ley.

Parágrafo quinto. Ningún acuerdo entre las partes podrá desconocer los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores y trabajadoras, ni desmejorar las condiciones laborales establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, los convenios internacionales

del trabajo ratificados por Colombia y las demás disposiciones que regulen la materia.

Parágrafo sexto. Los conceptos que no constituyan salario, tales como beneficios extralegales, auxilios ocasionales, bonificaciones por mera liberalidad u otros pagos expresamente excluidos por la ley o por acuerdo escrito entre las partes en los términos permitidos por la legislación laboral, conservarán dicha naturaleza siempre que no remuneren directamente el servicio prestado y cumplan los requisitos establecidos por las normas vigentes y la jurisprudencia aplicable.

CAPÍTULO XI
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST), SERVICIOS DE SALUD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS, MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 83. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. tiene como obligación proteger la vida, la integridad, la salud y el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, trabajadoras, contratistas y demás personas que desarrollen actividades bajo su dirección o control, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El SG-SST comprende la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, la implementación de controles, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la promoción de ambientes laborales seguros y saludables, la prevención de factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, de seguridad y de cualquier otra naturaleza, así como el fortalecimiento de una cultura preventiva basada en la mejora continua.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen el deber de participar activamente en las actividades del SG-SST, cumplir los procedimientos de seguridad, utilizar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados, informar oportunamente las condiciones o actos inseguros, asistir a las capacitaciones programadas y colaborar con el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas por la Empresa.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias cuando constituya una falta prevista en este Reglamento, siempre que previamente se garantice el debido proceso disciplinario, el derecho de defensa y contradicción y se determine la gravedad de la conducta conforme a la ley.

Artículo 84. Servicios de salud y atención médica.

Los servicios médicos, asistenciales y de rehabilitación requeridos por los trabajadores y trabajadoras serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS), la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) correspondiente o la entidad que legalmente haga sus veces, de acuerdo con el origen común o laboral de la contingencia.

Parágrafo primero. El reconocimiento y pago de incapacidades económicas se efectuará conforme a la legislación vigente y a las disposiciones expedidas por las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral. Cuando la Empresa realice pagos anticipados al trabajador o a la trabajadora, podrá efectuar posteriormente el recobro o compensación correspondiente ante la entidad responsable, de conformidad con la normatividad aplicable.

Artículo 85. Reporte de enfermedad e incapacidades.

Todo trabajador y trabajadora que, por motivos de salud, considere que no puede desarrollar normalmente sus funciones deberá informar oportunamente a su jefe inmediato o al área responsable, tan pronto como le sea posible, con el fin de facilitar la adopción de las medidas correspondientes.

El trabajador y trabajadora deberá acudir a la valoración médica por la entidad competente y presentar a la Empresa la incapacidad médica o el soporte clínico expedido por la entidad autorizada, dentro de un término razonable o tan pronto como las circunstancias lo permitan, utilizando los medios físicos o electrónicos que la Empresa tenga habilitados para tal fin.

Cuando el trabajador o trabajadora, sin causa justificada, omita informar su ausencia o incumpla injustificadamente las obligaciones derivadas del presente artículo, la Empresa podrá adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando en todo caso el debido proceso.

Artículo 86. Cumplimiento de recomendaciones médicas.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir las recomendaciones, restricciones, tratamientos, rehabilitación, exámenes médicos ocupacionales y demás indicaciones emitidas por los profesionales o entidades competentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Así mismo, deberán informar oportunamente cualquier condición médica, restricción laboral o cambio en su estado de salud que pueda afectar el desarrollo seguro de sus funciones o representar un riesgo para sí mismos o para terceros. El incumplimiento injustificado de estas obligaciones podrá constituir falta disciplinaria cuando genere riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, previa aplicación del procedimiento disciplinario correspondiente.

Artículo 87. Normas de higiene y seguridad.

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir las normas legales, reglamentarias e internas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, participar en las actividades de capacitación, inspecciones, simulacros y programas preventivos, utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados por la Empresa y conservarlos en buen estado.

Igualmente deberán reportar inmediatamente cualquier condición insegura, incidente, accidente de trabajo, acto inseguro o situación que pueda generar riesgo para las personas, las instalaciones o el ambiente laboral.

Parágrafo primero. El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo será evaluado de acuerdo con la gravedad de la conducta, el riesgo generado y las circunstancias particulares del caso, pudiendo dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias conforme al presente Reglamento, previa observancia del debido proceso laboral.

Artículo 88. Atención de accidentes de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, la Empresa adoptará inmediatamente las medidas necesarias para brindar primeros auxilios, coordinar la atención médica requerida, realizar el reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los términos legales e iniciar la investigación del evento, conforme a la normatividad vigente.

Igualmente, implementará las acciones correctivas y preventivas necesarias para evitar la ocurrencia de eventos similares y fortalecer las condiciones de seguridad en el trabajo.

Artículo 89. Reporte de incidentes y accidentes.

Todo trabajador y trabajadora deberá informar de manera inmediata o tan pronto como las circunstancias lo permitan cualquier incidente o accidente de trabajo ocurrido durante el desarrollo de sus labores o con ocasión de ellas.
El reporte oportuno permitirá garantizar la atención médica, la investigación del evento, el cumplimiento de las obligaciones legales de la Empresa y la adopción de medidas preventivas.
La omisión injustificada del reporte podrá ser evaluada disciplinariamente cuando afecte el cumplimiento de las obligaciones legales de la Empresa o dificulte la investigación del evento, respetando siempre el debido proceso.

Artículo 90. Registro e investigación de accidentes y enfermedades laborales.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. llevará los registros estadísticos de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, realizará las investigaciones correspondientes y efectuará los reportes a las autoridades y entidades competentes dentro de los términos previstos en la legislación vigente.

La información recopilada será utilizada para fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementar acciones de mejora y prevenir la ocurrencia de nuevos eventos.

Artículo 91. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. garantizará la conformación, funcionamiento y apoyo al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda por el número de trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la legislación vigente.

El COPASST desarrollará las funciones previstas en la normatividad aplicable, promoverá la participación de los trabajadores y trabajadoras en las actividades de prevención, formulará recomendaciones para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y colaborará en el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las recomendaciones y medidas adoptadas en desarrollo del SG-SST deberán ser observadas por todos los trabajadores y trabajadoras dentro del marco de sus funciones y responsabilidades.

Parágrafo primero. En todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo, la Empresa y los trabajadores y trabajadoras se sujetarán a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XII
ORDEN JERÁRQUICO Y AUTORIDAD

Artículo 92. Estructura jerárquica de la Empresa.

Para efectos de la organización administrativa, operativa y funcional de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., la estructura jerárquica estará conformada por los siguientes cargos, sin perjuicio de las modificaciones que, por necesidades del servicio, crecimiento de la Empresa o cambios organizacionales, puedan adoptarse posteriormente:

- Gerente General.
- Subgerente.
- Director(a) de Proyectos.
- Director(a) Administrativo(a).
- Director(a) de Obra.
- Coordinador(a) de Proyectos.
- Coordinador(a) de Seguridad, Salud en el Trabajo, Calidad y Ambiente (QHSE).
- Coordinador(a) de Nómina.
- Residente de Obra.
- Coordinador(a) de Compras.
- Asistentes.
- Auxiliares.
- Personal de Obra.
- Personal de Servicios Generales.

La creación, modificación, supresión o cambio de denominación de los cargos no implicará modificación del presente Reglamento Interno de Trabajo, siempre que

no altere los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni las disposiciones legales aplicables.

Parágrafo primero. Tendrán competencia para iniciar, instruir y adelantar el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento el Gerente General y el Director(a) Administrativo(a), quienes podrán actuar directamente o mediante delegación expresa, cuando ello sea procedente conforme a la estructura organizacional de la Empresa y sin perjuicio de las funciones de apoyo que puedan desempeñar otras dependencias.

Parágrafo segundo. La facultad para imponer sanciones disciplinarias corresponderá al Gerente General y al Director(a) Administrativo(a), una vez agotado el procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento y garantizadas las reglas del debido proceso, el derecho de defensa, contradicción e impugnación, conforme a lo previsto en la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 93. Autoridad jerárquica y subordinación.

La autoridad dentro de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. será ejercida por quienes desempeñen cargos de dirección, administración, coordinación o supervisión, de acuerdo con la estructura organizacional de la Empresa y dentro del ámbito de las funciones propias de cada cargo.

Para efectos del ejercicio de la subordinación laboral, los trabajadores y trabajadoras estarán sujetos a las instrucciones impartidas por los siguientes cargos, según corresponda a la organización del trabajo y a la dependencia en la cual presten sus servicios:

- Gerente General.
- Subgerente.
- Director(a) de Proyectos.
- Director(a) Administrativo(a).
- Director(a) de Obra.
- Coordinador(a) de Proyectos.
- Residente de Obra.
- Los demás cargos de dirección, coordinación o supervisión que la Empresa establezca mediante su estructura organizacional vigente.

Las órdenes impartidas por los superiores deberán estar relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, ser compatibles con la ley, respetar la dignidad,

los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y corresponder al ejercicio legítimo del poder subordinante del empleador.

Los trabajadores y trabajadoras deberán acatar las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos dentro del marco de sus funciones, siempre que estas sean legales, razonables y se relacionen con el desarrollo de las actividades propias del cargo.

Parágrafo primero. La representación legal de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. corresponde al Gerente General o al Representante Legal designado conforme a los estatutos sociales, al Código de Comercio, a la Ley 1258 de 2008 y a las demás normas que regulan las sociedades por acciones simplificadas.

CAPÍTULO XIII
PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE ADOLESCENTES AUTORIZADOS Y ACTIVIDADES PROHIBIDAS

Artículo 94. Principio de igualdad y protección especial.

La Empresa garantizará el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el acceso y permanencia en el empleo, sin distinción de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, estado de embarazo, maternidad o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

En consecuencia, las restricciones para el desempeño de determinadas labores solo procederán cuando estén expresamente previstas en la legislación vigente por razones de protección de la salud, la seguridad y el desarrollo integral de los adolescentes autorizados para trabajar o por la protección especial de la maternidad, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 95. Prohibición de labores peligrosas para adolescentes autorizados para trabajar.

la Empresa no vinculará adolescentes para el desarrollo de labores, ocupaciones o actividades calificadas por la legislación colombiana como peligrosas, insalubres, nocivas o de alto riesgo para su salud, seguridad, integridad física, psicológica o moral.

En especial, se prohíbe la asignación de actividades que impliquen, entre otras:

a) Exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, mecánicos, eléctricos o radiológicos peligrosos.

b) Manipulación de sustancias tóxicas, inflamables, explosivas o corrosivas.

c) Operación de maquinaria, equipos o herramientas que representen riesgo grave para la integridad física.

d) Trabajo en minas, excavaciones, espacios confinados, alturas, ambientes hiperbáricos o cualquier otra labor clasificada como de alto riesgo.

e) Manipulación manual de cargas que excedan los límites permitidos por la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

f) Cualquier otra actividad incluida dentro del listado oficial de trabajos prohibidos para adolescentes expedido por el Ministerio del Trabajo o la autoridad competente.

Parágrafo primero. Cuando la legislación permita la participación de adolescentes autorizados para trabajar en actividades de formación técnica, prácticas laborales, aprendizaje o modalidades similares, la Empresa únicamente lo hará previa autorización legal, garantizando la supervisión permanente, la implementación de todas las medidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Artículo 96. Protección de la integridad, dignidad y formación de los adolescentes.

La Empresa no contratará adolescentes para actividades que afecten su desarrollo físico, mental, psicológico, moral o social.

Se encuentran prohibidas, entre otras, las labores relacionadas con:

a) Explotación económica o cualquier forma de trabajo infantil prohibido.

b) Actividades que impliquen violencia, explotación sexual, pornografía, trata de personas o cualquier vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

c) Actividades desarrolladas en establecimientos o eventos cuya naturaleza sea incompatible con la protección integral de los adolescentes, conforme a la legislación vigente.

d) Cualquier otra actividad expresamente prohibida por la Ley 1098 de 2006, las normas laborales o las disposiciones expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 97. Jornada de trabajo de adolescentes autorizados.

Cuando excepcionalmente La Empresa vincule adolescentes autorizados para trabajar, dará estricto cumplimiento a los límites de jornada, trabajo suplementario, trabajo nocturno, descansos obligatorios, permisos, autorizaciones y demás condiciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y las normas que las modifiquen o sustituyan.

En ningún caso se asignarán labores que interfieran con el derecho a la educación, al descanso, al desarrollo integral o que comprometan su salud, seguridad o dignidad.

CAPÍTULO XIV
OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA

Artículo 98. Obligación general de protección.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. cumplirá las obligaciones previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales vigentes, garantizando el respeto por la dignidad humana, el trabajo decente, la igualdad de oportunidades, la seguridad jurídica y la protección integral de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La Empresa ejercerá sus facultades de dirección, organización y control dentro de los límites establecidos por la ley, observando los principios de buena fe, proporcionalidad, razonabilidad y respeto por los derechos fundamentales.

Artículo 99. Pago de salarios y prestaciones sociales.

La Empresa pagará oportunamente los salarios, prestaciones sociales, recargos, indemnizaciones y demás acreencias laborales en las condiciones y términos previstos por la legislación vigente.

Igualmente efectuará los descuentos únicamente cuando exista autorización legal o del trabajador o trabajadora en los casos permitidos por la ley.

Artículo 100. Afiliación y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

La Empresa realizará la afiliación y efectuará los aportes correspondientes al Sistema General de Seguridad Social Integral, incluyendo salud, pensiones, riesgos laborales y demás subsistemas obligatorios, dentro de los términos legales.

Así mismo realizará los aportes parafiscales cuando exista obligación legal.

Artículo 101. Protección de la seguridad y salud en el trabajo.

La Empresa implementará y mantendrá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), destinando los recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros necesarios para su adecuado funcionamiento.

En desarrollo de esta obligación deberá:

a) Identificar peligros y evaluar riesgos.

b) Adoptar medidas de prevención y control.

c) Suministrar gratuitamente los elementos de protección personal cuando sean requeridos.

d) Capacitar a los trabajadores y trabajadoras en prevención de riesgos laborales.

e) Investigar accidentes e incidentes de trabajo.

f) Promover ambientes laborales seguros y saludables.

g) Cumplir las normas sobre prevención de enfermedades laborales.

Artículo 102. Protección contra toda forma de violencia, acoso y discriminación.

La Empresa garantizará ambientes laborales libres de violencia, acoso, discriminación, hostigamiento, intimidación, represalias o cualquier conducta que afecte la dignidad de las personas.

Para tal efecto implementará mecanismos de prevención, atención, investigación y corrección conforme a la legislación vigente y a las políticas institucionales.

Artículo 103. Igualdad de oportunidades.

La Empresa garantizará igualdad de trato durante los procesos de selección, contratación, promoción, formación, evaluación, remuneración y terminación del contrato de trabajo.

Ningún trabajador y trabajadora será objeto de discriminación por motivos prohibidos por la Constitución, la ley o los tratados internacionales ratificados por Colombia.

Artículo 104. Protección de la maternidad, paternidad y corresponsabilidad familiar.

La Empresa reconocerá y respetará todas las licencias relacionadas con maternidad, paternidad, parental compartida, parental flexible de tiempo parcial, adopción y demás derechos de conciliación entre la vida laboral y familiar previstos por la legislación vigente.

Igualmente garantizará la estabilidad laboral reforzada cuando sea aplicable.

Artículo 105. Derecho a la desconexión laboral.

La Empresa respetará el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la desconexión laboral fuera de la jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias.

Ningún trabajador y trabajadora estará obligado a atender requerimientos laborales fuera del horario ordinario, salvo las excepciones previstas expresamente por la ley.

Artículo 106. Formación y capacitación.

La Empresa podrá desarrollar programas de capacitación, entrenamiento, actualización técnica, formación en seguridad y salud en el trabajo, ética empresarial, protección de datos, prevención del acoso laboral, prevención de acoso sexual y demás actividades dirigidas al fortalecimiento de las competencias laborales.

Cuando la capacitación sea obligatoria por disposición legal o por necesidades del cargo, el trabajador y la trabajadora deberán asistir.

Artículo 107. Protección de datos personales.

La Empresa tratará los datos personales de trabajadores t trabajadoras, aspirantes y exempleados(as) conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables.

El tratamiento de la información deberá observar los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso restringido, seguridad y confidencialidad.

Artículo 108. Entrega de herramientas y elementos de trabajo.

Cuando la naturaleza del cargo lo requiera, la Empresa suministrará las herramientas, equipos, software, elementos tecnológicos y elementos de protección personal necesarios para el desarrollo de las funciones.

Igualmente realizará el mantenimiento, reposición o actualización cuando resulte procedente.

Artículo 109. Protección de la dignidad del trabajador y trabajadora.

La Empresa deberá abstenerse de realizar actos que impliquen humillaciones, maltrato, persecución, discriminación, violencia, represalias o abuso del poder subordinante.

Las decisiones administrativas deberán adoptarse respetando el debido proceso, el derecho de defensa y la dignidad humana.

Artículo 110. Información sobre condiciones laborales.

La Empresa informará oportunamente a los trabajadores y trabajadoras acerca de:

a) Sus condiciones de contratación.

b) Cambios en la organización del trabajo.

c) Políticas internas.

d) Normas de seguridad.

e) Programas institucionales.

f) Beneficios existentes.

g) Modificaciones normativas que impacten la relación laboral.

Artículo 111. Conservación de documentación laboral.

La Empresa conservará la documentación laboral y los registros exigidos por la legislación vigente durante los términos legalmente establecidos, garantizando su confidencialidad y disponibilidad para las autoridades competentes cuando sea requerida.

Artículo 112. Prevención del trabajo infantil y del trabajo forzoso.

La Empresa prohíbe cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso, servidumbre, trata de personas o explotación laboral.

Las relaciones laborales deberán desarrollarse con absoluto respeto por los derechos humanos y los convenios internacionales ratificados por Colombia.

Artículo 113. Cumplimiento de la legislación laboral.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento permanente de la legislación laboral, las normas de seguridad social, las

disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, la protección de datos personales y las demás obligaciones derivadas de la relación laboral.

Las modificaciones legales que entren en vigor se entenderán incorporadas al presente Reglamento en aquello que resulte obligatorio, sin perjuicio de su actualización formal.

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 114. Obligaciones de conducta y buena fe.

Las obligaciones y prohibiciones previstas en este Reglamento deberán interpretarse conforme a los principios de buena fe, razonabilidad, proporcionalidad, debido proceso y favorabilidad laboral, respetando en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

Son obligaciones especiales de los trabajadores y las trabajadoras:

a) Ejecutar personalmente el trabajo contratado con diligencia, eficiencia, responsabilidad y buena fe.

b) Observar en todo momento un comportamiento respetuoso, ético y acorde con los principios y valores de la Empresa.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que sean legales y relacionadas con sus funciones.

d) Obrar con lealtad hacia la Empresa, sus clientes, proveedores, compañeros de trabajo y demás grupos de interés.

e) Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Artículo 115. Cumplimiento de normas internas.

Los trabajadores y trabajadoras deberán:

a) Cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo.

b) Observar los manuales, procedimientos, protocolos, instructivos y políticas internas expedidos por la Empresa.

c) Participar en las capacitaciones obligatorias programadas por la Empresa.

d) Acatar las medidas adoptadas para garantizar la calidad, seguridad, continuidad y eficiencia de las operaciones.

Artículo 116. Obligaciones relacionadas con la jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán:

a) Asistir puntualmente al trabajo.

b) Cumplir los horarios establecidos.

c) Registrar su ingreso, salida y demás novedades cuando la Empresa implemente mecanismos físicos o electrónicos de control.

d) Permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada, salvo autorización o causa legalmente justificada.

e) Informar oportunamente cualquier circunstancia que impida el cumplimiento de la jornada laboral.

Artículo 117. Obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los trabajadores y trabajadoras deberán:

a) Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo del SG-SST.

b) Utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados por la Empresa.

c) Participar en las actividades de capacitación, entrenamiento, simulacros y programas preventivos.

d) Informar inmediatamente cualquier accidente de trabajo, incidente, acto o condición insegura.

e) Someterse a los exámenes médicos ocupacionales previstos por la legislación vigente.

f) Cuidar los equipos, herramientas y dispositivos destinados a la prevención de riesgos laborales.

g) No retirar ni alterar dispositivos de seguridad instalados en equipos y/o maquinaria.

h) Suspender las actividades cuando exista riesgo grave e inminente para la vida o la salud, informando inmediatamente al superior correspondiente.

Artículo 118. Obligaciones sobre tecnologías de la información.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán utilizar adecuadamente los recursos tecnológicos suministrados por la Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras deberán:

a) Proteger las claves de acceso.

b) No instalar programas sin autorización.

c) No compartir información confidencial.

d) Utilizar únicamente software autorizado por la Empresa.

e) Reportar incidentes de ciberseguridad.

f) Conservar y utilizar adecuadamente los bienes, herramientas, equipos, documentos y recursos tecnológicos puestos a su disposición.

g) Proteger la información confidencial, reservada o estratégica a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.

h) Utilizar los sistemas informáticos, redes, aplicaciones y medios electrónicos únicamente para fines laborales, salvo autorización expresa.

i) Cumplir las políticas de seguridad de la información, protección de datos personales y ciberseguridad adoptadas por la Empresa.

Artículo 119. Protección de datos personales.

Los trabajadores y trabajadoras deberán dar tratamiento adecuado a los datos personales a los que tengan acceso en ejercicio de sus funciones, respetando la legislación vigente, las autorizaciones otorgadas por los titulares y las políticas internas de tratamiento de datos personales.

La obligación de confidencialidad subsistirá aun después de la terminación del contrato de trabajo, cuando así lo disponga la ley o la naturaleza de la información.

Artículo 120. Prevención del acoso y promoción del respeto.

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir al mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia o cualquier forma de maltrato.

Asimismo, deberán colaborar con las investigaciones internas y atender las políticas de convivencia laboral, equidad, diversidad e inclusión adoptadas por la Empresa.

En consecuencia, deberán:

a) Abstenerse de realizar conductas constitutivas de acoso laboral.
b) Respetar la diversidad y la igualdad de oportunidades.
c) No ejercer actos de violencia física, psicológica, sexual, verbal o económica.
d) Colaborar con las investigaciones internas cuando sean requeridos.
e) Informar a la Empresa cualquier situación que pueda afectar la convivencia laboral.

Artículo 121. Sobre Acoso Sexual.

Los trabajadores y trabajadoras deberán:

a) Fomentar y mantener un ambiente de trabajo que aliente el cumplimiento a cabalidad de la política y Protocolo de prevención del Acoso Sexual Laboral de la Empresa.

b) Hacer un uso no sexista del lenguaje.

c) Denunciar cuando tenga conocimiento de casos de posible abuso y/o acoso sexual, conductas no éticas en contravía de los valores institucionales, la sana convivencia, violencias basadas en género y la naturaleza de la política y Protocolo de prevención del Acoso Sexual Laboral de la Empresa.

Artículo 122. Desconexión laboral y uso responsable de los medios tecnológicos.

Los trabajadores t trabajadoras respetarán las políticas de desconexión laboral establecidas por la Empresa y harán uso responsable de los dispositivos, plataformas digitales y demás herramientas tecnológicas suministradas para el desarrollo de sus funciones.

Durante la jornada laboral deberán emplear dichos recursos principalmente para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, observando las políticas de seguridad de la información y uso aceptable de los recursos tecnológicos.

Artículo 123. Deber de informar y denunciar.

Los trabajadores y trabajadoras deberán informar de manera inmediata a la Empresa cualquier hecho que pueda afectar la seguridad de las personas, el patrimonio empresarial, la continuidad de las operaciones, la protección del medio ambiente, el cumplimiento normativo o la reputación institucional.

Igualmente deberán reportar oportunamente cualquier situación de conflicto de intereses, fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo o cualquier otra conducta contraria a la ley o a las políticas corporativas, cuando tengan conocimiento de ella en ejercicio de sus funciones.

Todo trabajador y trabajadora que conozca hechos que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación, incumplimientos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo o cualquier otra conducta que afecte a la Empresa o a sus trabajadores y trabajadoras, deberá informarlo mediante los canales internos establecidos, sin perjuicio del derecho de acudir ante las autoridades competentes.

La Empresa garantizará la confidencialidad de la información y la protección frente a represalias, conforme a la legislación vigente.

Artículo 124. Deber de mantener información personal actualizada.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán suministrar información personal veraz, completa y mantenerla permanentemente actualizada, cuando esta sea necesaria para la ejecución del contrato de trabajo, el cumplimiento de las obligaciones legales, la afiliación y administración del Sistema de Seguridad Social Integral, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el pago de salarios y prestaciones sociales, así como para las demás finalidades previstas en la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Empresa.

En especial, deberán:

a) Informar oportunamente cualquier modificación relacionada con su identificación, estado civil, dirección de residencia, datos de contacto, beneficiarios, personas de contacto en caso de emergencia y demás información relevante para la relación laboral.

b) Aportar los documentos que soporten las novedades informadas, cuando sean requeridos por la Empresa.

c) Verificar la veracidad y exactitud de la información suministrada y comunicar cualquier corrección o actualización que resulte necesaria.

d) Autorizar, cuando sea legalmente procedente, el tratamiento de sus datos personales para las finalidades relacionadas con la administración de la relación laboral, de conformidad con la legislación vigente y la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Empresa.

El incumplimiento de este deber podrá generar las consecuencias administrativas, laborales o de seguridad social que se deriven de la información desactualizada o inexacta, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que haya lugar.

CAPÍTULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA

Artículo 125. Prohibiciones especiales para la Empresa.

Además de las prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes, La Empresa se abstendrá de:

a) Deducir, retener, compensar o descontar suma alguna de los salarios, prestaciones sociales o demás derechos económicos de los trabajadores y trabajadoras sin autorización legal, orden judicial o autorización expresa del trabajador o trabajadora en los casos permitidos por la ley.

b) Exigir, recibir o solicitar dinero, dádivas, beneficios o cualquier contraprestación como condición para el ingreso, permanencia, ascenso o conservación del empleo.

c) Obligar directa o indirectamente a los trabajadores o trabajadoras a adquirir bienes o servicios de la Empresa o de terceros determinados.

d) Limitar, obstaculizar o interferir en el ejercicio de la libertad sindical, el derecho de asociación, negociación colectiva o cualquier otro derecho fundamental de carácter laboral.

e) Ejercer actos de discriminación, acoso laboral, violencia, hostigamiento, represalias o cualquier conducta que afecte la dignidad, igualdad, intimidad o derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera sea la modalidad de contratación o la causa que la motive.

f) Imponer a los trabajadores y trabajadoras obligaciones de carácter político, religioso, ideológico o electoral, así como realizar actos de presión que afecten la libertad de conciencia, el ejercicio del derecho al sufragio o cualquier otro derecho constitucional.

g) Autorizar o promover propaganda política, proselitismo partidista o actividades ajenas a la relación laboral dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo las excepciones previstas en la ley.

h) Permitir rifas, colectas, suscripciones, campañas o actividades similares dentro del lugar de trabajo que afecten el normal desarrollo de las labores o impliquen presión sobre los trabajadores y trabajadoras, salvo aquellas autorizadas por la ley o expresamente aprobadas por la Empresa con fines institucionales, de bienestar o solidaridad.

i) Vulnerar el derecho a la desconexión laboral, la intimidad, la protección de datos personales o cualquier otro derecho reconocido por la Constitución, la legislación laboral y las normas de protección de datos personales.

j) Ejecutar, ordenar, permitir o tolerar cualquier acto que desconozca los derechos laborales, la dignidad humana o las garantías constitucionales de los trabajadores y trabajadoras.

Parágrafo. La Empresa desarrollará sus facultades de dirección, organización, control y potestad disciplinaria con observancia del debido proceso, los principios de buena fe, igualdad, proporcionalidad, razonabilidad, respeto por la dignidad humana y las garantías previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO XVII
PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 126. Prohibición general.

Además de las prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas legales, los trabajadores y las trabajadoras deberán abstenerse de realizar conductas que afecten la disciplina, la seguridad, la productividad, el ambiente laboral, la protección de la información, los bienes de la Empresa o los derechos de los demás trabajadores y trabajadoras.

Artículo 127. Prohibición de incumplimiento deliberado de funciones.

Se prohíbe:

a) Incumplir injustificadamente a la jornada laboral.

b) Negarse injustificadamente a cumplir las labores asignadas.

c) Alterar, retrasar o suspender intencionalmente el desarrollo normal de las actividades.

d) Abandonar el puesto de trabajo sin autorización cuando ello afecte la operación de la Empresa.

e) Ejecutar labores diferentes sin autorización cuando ello comprometa la organización del trabajo.

Artículo 128. Prohibición de actos de desobediencia.

Está prohibido:

a) Desobedecer instrucciones legítimas impartidas por superiores.

b) Incumplir procedimientos establecidos.

c) Omitir protocolos obligatorios de operación.

d) Negarse a participar en capacitaciones obligatorias.

Artículo 129. Uso indebido de bienes y recursos.

Se prohíbe:

a) Utilizar equipos, maquinaria, vehículos o herramientas para fines personales sin autorización.

b) Sustraer bienes de la Empresa o de terceros.

c) Dañar deliberadamente equipos o instalaciones.

d) Desperdiciar materias primas, energía o recursos institucionales.

e) Alterar inventarios o registros físicos o digitales.

Artículo 130. Uso indebido de sistemas informáticos.

Los trabajadores y trabajadoras no podrán:

a) Compartir contraseñas.

b) Acceder a sistemas para los cuales no tengan autorización.

c) Instalar programas sin autorización.

d) Descargar software ilegal.

e) Introducir virus informáticos.

f) Alterar bases de datos.

g) Eliminar información institucional sin autorización.

h) Utilizar los sistemas para actividades ilícitas.

Artículo 131. Protección de la información.

Está prohibido:

a) Divulgar información confidencial.

b) Revelar secretos comerciales.

c) Compartir datos personales sin autorización.

d) Fotografiar documentos reservados.

e) Copiar información para beneficio propio o de terceros.

f) Utilizar información privilegiada en interés particular.

Artículo 132. Conflictos de interés.

Los trabajadores y trabajadoras deberán abstenerse de:

a) Participar en decisiones donde exista interés personal.

b) Recibir beneficios que afecten su imparcialidad.

c) Favorecer proveedores, clientes o terceros por razones particulares.

d) Ocultar conflictos de interés.

Artículo 133. Conductas contrarias a la convivencia laboral.

Se prohíbe:

a) Ejecutar actos de violencia física o verbal.

b) Realizar actos de acoso laboral.

c) Ejecutar conductas constitutivas de acoso.

d) Discriminar por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen, religión, discapacidad, edad o cualquier condición protegida por la ley.

e) Intimidar, amenazar o humillar compañeros de trabajo.

f) Difundir rumores que afecten la dignidad de las personas.

Artículo 134. Comportamientos y/o conductas prohibidas, definidas en la política y protocolo de prevención del acoso sexual.

Está prohibido:

a) Realizar contacto físico o acercamiento con connotación sexual no deseado.

b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.

c) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.

d) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y con contenido libidinoso.

e) Comentarios denigrantes u ofensivos, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, xenofóbicos, capacitistas, homolesbotransfóbicos (homofobia, lesbofobia y transfobia), o asociadas al aspecto físico.

f) Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales no consentidos.

g) Insinuaciones, comentarios o chistes con connotación sexual ofensiva.

h) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.

i) Comunicaciones o envío de mensajes, imágenes o insinuaciones sexuales no consentidas por medios físicos o virtuales.

j) Llamadas no consentidas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.

k) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.

l) Miradas, gestos o conductas que generen incomodidad o afecten la dignidad.

m) Difusión de rumores o información sexual sobre otra persona.

n) Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.

o) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

p) Agresiones físicas de carácter sexual.

q) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños o vestieres.

Artículo 135. Consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.

Está prohibido:

a) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol.

b) Presentarse al trabajo bajo efectos de sustancias psicoactivas.

c) Consumir bebidas alcohólicas durante la jornada.

d) Consumir sustancias psicoactivas prohibidas.

e) Distribuir dichas sustancias dentro de la Empresa.

f) Negarse injustificadamente a las evaluaciones permitidas por la ley cuando sean necesarias para garantizar condiciones seguras de trabajo.

Artículo 136. Prohibiciones relacionadas con el consumo de tabaco y dispositivos electrónicos para fumar.

Los trabajadores y las trabajadoras deberán abstenerse de fumar o utilizar dispositivos electrónicos para fumar en los lugares donde dicha conducta se encuentre prohibida por la ley o por las políticas internas adoptadas por la Empresa.

En especial, les estará prohibido:

a) Fumar o utilizar dispositivos electrónicos para fumar en las áreas donde exista prohibición legal o donde así lo establezcan las políticas internas de la Empresa.

Artículo 137. Porte de armas.

Se prohíbe portar armas de cualquier naturaleza dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo autorización legal expresa y cuando las funciones contratadas así lo exijan.

Artículo 138. Incumplimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras no podrán:

a) Omitir el uso de elementos de protección personal.

b) Alterar dispositivos de seguridad.

c) Desactivar alarmas o mecanismos preventivos.

d) Ingresar a zonas restringidas sin autorización.

e) Ejecutar actividades inseguras.

f) Ignorar instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 139. Falsedad documental.

Está prohibido:

a) Presentar certificados falsos.

b) Alterar incapacidades médicas.

c) Alterar certificaciones laborales.

d) Modificar registros laborales.
e) Falsificar firmas.

f) Suministrar información falsa para obtener beneficios laborales.

Artículo 140. Uso indebido del tiempo de trabajo.

Se prohíbe:

a) Realizar actividades personales durante la jornada que afecten el desempeño.

b) Utilizar el tiempo laboral para negocios particulares.

c) Ausentarse del puesto sin autorización.

d) Simular labores.

Artículo 141. Actividades políticas o comerciales.

Dentro de la jornada y las instalaciones de la Empresa se prohíbe:

a) Realizar propaganda política.

b) Efectuar proselitismo religioso que afecte el ambiente laboral.

c) Comercializar productos sin autorización.

d) Recolectar dinero para fines particulares sin autorización.

Artículo 142. Uso de redes sociales y medios digitales.

Los trabajadores y trabajadoras deberán abstenerse de:

a) Publicar información confidencial.

b) Difundir imágenes internas sin autorización.

c) Afectar la reputación institucional mediante información falsa.

d) Suplantar vocerías oficiales.
e) Utilizar la imagen de la Empresa con fines personales sin autorización.

Artículo 143. Recepción de beneficios indebidos.

Está prohibido solicitar o recibir dinero, regalos, comisiones, favores o beneficios que puedan influir en decisiones relacionadas con el trabajo o generar conflictos de interés.

Artículo 144. Actos de fraude.

Se prohíbe:

a) Alterar registros de asistencia.

b) Alterar registros que la Empresa implemente.

c) Alterar documentos de la Empresa.

d) Reportar información falsa.

e) Obtener beneficios mediante engaño.

f) Manipular indicadores.

g) Favorecer fraudes internos o externos.

Artículo 145. Protección del ambiente.

Los trabajadores y trabajadoras deberán abstenerse de realizar acciones que ocasionen contaminación, desperdicio de recursos, disposición inadecuada de residuos o incumplimiento de los procedimientos ambientales establecidos por la Empresa.

Artículo 146. Incumplimiento del deber de confidencialidad posterior.

Las obligaciones de reserva sobre información confidencial continuarán aun después de finalizada la relación laboral, en los términos establecidos por la ley y los acuerdos suscritos.

Artículo 147. Otras prohibiciones.

Se entenderán igualmente prohibidas todas aquellas conductas que:

a) Constituyan falta disciplinaria conforme a la ley.

b) Configuren justa causa para terminar el contrato.

c) Contravengan las políticas corporativas debidamente comunicadas.

d) Vulneren derechos fundamentales de trabajadores, trabajadoras, clientes, proveedores o terceros.

e) Afecten la integridad, seguridad, transparencia o reputación de la Empresa.

CAPÍTULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 148. Objeto del régimen disciplinario.

El presente régimen disciplinario tiene por objeto establecer las conductas constitutivas de faltas disciplinarias, su clasificación, las sanciones aplicables y el procedimiento que deberá observar el empleador para su imposición, garantizando en todo momento el respeto por el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción, la imparcialidad, la proporcionalidad y los demás

principios constitucionales y legales que regulan la potestad disciplinaria del empleador.

Las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento tienen una finalidad preventiva, correctiva y formativa, orientada a preservar la disciplina, el orden, la convivencia laboral, la seguridad, la productividad y el adecuado funcionamiento de la Empresa, sin constituir en ningún caso mecanismos de discriminación, persecución o abuso del poder subordinante.

Artículo 149. Principios del régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario se sujetará a los siguientes principios:

a) **Legalidad:** Ningún trabajador y trabajadora podrá ser investigado o sancionado por conductas que no se encuentren previamente previstas en la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento Interno de Trabajo.

b) **Debido proceso:** Toda actuación disciplinaria deberá adelantarse respetando las garantías constitucionales y legales, especialmente el derecho de defensa, contradicción, presentación y solicitud de pruebas, decisión motivada y posibilidad de impugnación cuando sea procedente.

c) **Presunción de inocencia:** Toda persona será considerada inocente mientras no exista decisión disciplinaria debidamente motivada que establezca su responsabilidad.

d) **Proporcionalidad:** La sanción deberá corresponder a la naturaleza y gravedad de la falta, considerando las circunstancias particulares del caso.

e) **Razonabilidad:** Las decisiones disciplinarias deberán fundarse en criterios objetivos, verificables y acordes con los fines legítimos de la potestad disciplinaria.

f) **Igualdad:** Casos semejantes recibirán un tratamiento disciplinario equivalente, sin discriminación de ninguna naturaleza.

g) **Buena fe:** Tanto el empleador como el trabajador y trabajadora actuarán con lealtad, honestidad y transparencia durante toda la actuación disciplinaria.

h) **Non bis in ídem:** Ningún trabajador y trabajadora podrá ser sancionado disciplinariamente más de una vez por los mismos hechos.

i) **Favorabilidad:** En caso de duda razonable sobre la interpretación de las normas disciplinarias, prevalecerá aquella que resulte más favorable al trabajador o trabajadora, siempre que no contravenga disposiciones legales de carácter imperativo.

Artículo 150. Clasificación de las faltas.

Para efectos disciplinarios, las faltas en que incurra el trabajador o trabajadora se clasifican en:

a) Faltas leves.
b) Faltas graves.
c) Faltas gravísimas.

La calificación de la falta atenderá, entre otros aspectos, a la naturaleza del deber incumplido, la afectación ocasionada a la Empresa, la existencia de dolo o culpa, la reiteración de la conducta, el riesgo generado para las personas o los bienes, el impacto sobre la prestación del servicio y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Artículo 151. Criterios para la graduación de las sanciones.

Para determinar la sanción disciplinaria correspondiente, el empleador valorará objetivamente, entre otros, los siguientes criterios:

a) La gravedad de la conducta.

b) La modalidad de la falta.

c) El grado de culpabilidad.

d) Los antecedentes disciplinarios del trabajador o trabajadora.

e) La reincidencia.

f) La afectación ocasionada a la Empresa, a otros trabajadores, trabajadoras, clientes o terceros.

g) El riesgo generado para la seguridad y salud en el trabajo.

h) El perjuicio económico ocasionado, cuando exista.

i) Las circunstancias atenuantes o agravantes concurrentes.

j) La colaboración del trabajador o de la trabajadora en el esclarecimiento de los hechos.

La imposición de toda sanción deberá encontrarse debidamente motivada y guardar correspondencia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 152. Faltas leves.

Se consideran faltas leves aquellos incumplimientos de las obligaciones laborales que, sin causar un perjuicio grave a la Empresa, afectar de manera significativa la prestación del servicio o poner en riesgo la seguridad de las personas o los bienes, constituyen infracciones a los deberes establecidos en la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Las faltas leves darán lugar a la aplicación de medidas disciplinarias de carácter correctivo y pedagógico, atendiendo los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y gradualidad.

Artículo 153. Conductas constitutivas de faltas leves.

Constituyen faltas leves, entre otras, las siguientes:

a) Llegar tardíamente al lugar de trabajo de manera ocasional, sin justificación válida y sin que ello afecte gravemente la operación de la Empresa.

b) Las ausencias parciales o de corta duración sin justificación suficiente.

c) Salir de las instalaciones de la Empresa y/u obra durante la jornada laboral sin autorización.

d) Omitir el registro de ingreso o salida cuando exista obligación de hacerlo, siempre que no exista intención de fraude.

e) Descuidar el orden, aseo o conservación del puesto de trabajo cuando ello no genere riesgos para la seguridad o la operación.

f) Incumplir instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos relacionadas con el desarrollo de las funciones, siempre que sean legales y no vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

g) Incumplir instrucciones administrativas o procedimientos internos de escasa relevancia que no ocasionen perjuicios materiales ni comprometan la seguridad.
h) Incumplir los procedimientos internos, manuales, protocolos o metodologías establecidos para el desarrollo de las funciones.

i) Utilizar de manera ocasional equipos, herramientas o elementos de trabajo con negligencia leve que no produzca daños.
j) Omitir oportunamente la actualización de información administrativa solicitada por la Empresa.

k) No portar el carné, uniforme o elementos de identificación cuando exista obligación de hacerlo, salvo que exista causa justificada.

l) No asistir, sin causa justificada, a capacitaciones, entrenamientos o actividades obligatorias programadas por la Empresa dentro de la jornada laboral.

m) Tratar de manera descortés o irrespetuosa a compañeros o compañeras de trabajo, superiores, subordinados, clientes, proveedores o visitantes, cuando la conducta no constituya acoso laboral, discriminación, violencia o falta grave.

n) Descuidar el adecuado uso de los elementos suministrados por la Empresa sin ocasionar daño o pérdida.

o) Realizar conversaciones, distracciones o actividades ajenas a las funciones durante la jornada laboral cuando ello afecte levemente el normal desarrollo del trabajo.

p) Cualquier otra conducta de similar naturaleza que represente un incumplimiento menor de las obligaciones laborales.

Artículo 154. Reincidencia en faltas leves.

La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves podrá dar lugar a la imposición de sanciones de mayor entidad, siempre que previamente se hayan aplicado las medidas disciplinarias correspondientes y que el trabajador o

trabajadora haya sido informado(a) de las consecuencias de la repetición de la conducta.

La reincidencia será valorada conjuntamente con las circunstancias particulares de cada caso y no implicará automáticamente la calificación de la conducta como falta grave, debiendo observarse los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Artículo 155. Sanciones aplicables a las faltas leves.

Las faltas leves podrán dar lugar, según la gravedad de la conducta, los antecedentes disciplinarios del trabajador o trabajadora y las circunstancias del caso, a alguna de las siguientes medidas disciplinarias:

a) Llamado de atención verbal, cuando proceda.

b) Llamado de atención escrito.

c) Amonestación escrita con incorporación a la hoja de vida laboral.

d) Multa, únicamente en los casos expresamente autorizados por el Código Sustantivo del Trabajo.

e) Suspensión del contrato de trabajo hasta por el término permitido por la legislación laboral vigente, cuando la reiteración de faltas leves o las circunstancias particulares del caso así lo justifiquen y se haya observado plenamente el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

En todos los casos deberá garantizarse previamente el debido proceso disciplinario, el derecho de defensa, la contradicción, la práctica y controversia de las pruebas y la expedición de una decisión debidamente motivada.

Artículo 156. Faltas graves.

Constituyen faltas graves aquellos incumplimientos de las obligaciones laborales que, sin configurar una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, afectan de manera importante la disciplina, la organización, la productividad, la confianza, la seguridad, el patrimonio de la Empresa o la adecuada prestación del servicio.

La calificación de una conducta como falta grave dependerá de las circunstancias particulares de cada caso, de la magnitud del perjuicio ocasionado, del grado de

culpabilidad del trabajador o trabajadora y de los criterios de graduación previstos en el presente Reglamento.

Artículo 157. Conductas constitutivas de faltas graves.

Constituyen faltas graves, entre otras, las siguientes:

a) La reincidencia en faltas leves debidamente sancionadas.

b) El incumplimiento injustificado de órdenes legítimas impartidas por superiores jerárquicos relacionadas con la ejecución del trabajo.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando afecte el normal funcionamiento de la Empresa.

d) La inasistencia injustificada al trabajo.

e) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo que genere riesgo para sí mismo, otros trabajadores, trabajadoras, contratistas o terceros.

f) La utilización indebida de equipos, herramientas, vehículos, maquinaria, sistemas informáticos o bienes de la Empresa.

g) El uso no autorizado de información interna de carácter reservado.

h) La omisión de informar hechos que puedan generar riesgos operacionales, económicos, legales o de seguridad.

i) La realización de actividades particulares y/o distintas a las asignadas durante la jornada laboral que afecten el desempeño de las funciones.

j) La desatención injustificada de protocolos, procedimientos técnicos o administrativos cuyo cumplimiento sea obligatorio.

k) El trato irrespetuoso hacia compañeros, superiores, subordinados, clientes, proveedores o visitantes, siempre que la conducta no constituya una falta gravísima.

l) Incumplir, sin causa justificada, las obligaciones, actividades, funciones, objetivos o entregables inherentes al cargo, cuando ello afecte el normal

desarrollo de las operaciones, el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Empresa o la adecuada prestación del servicio.

m) Incumplir, sin causa justificada, el deber de rendir cuentas, presentar informes, reportes, soportes o entregar la información requerida en razón de las funciones del cargo, dentro de los términos, condiciones y procedimientos establecidos por la Empresa.

n) Omitir, sin causa justificada, el uso de los elementos de protección personal (EPP), dispositivos de seguridad o demás implementos suministrados por la Empresa para el desarrollo de las funciones del cargo, o utilizarlos de manera inadecuada, incumpliendo las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

o) Omitir, sin causa justificada, el reporte inmediato al jefe inmediato o al área competente de la ocurrencia de un accidente de trabajo, incidente de trabajo, acto inseguro o condición insegura de la que tenga conocimiento, cuando exista el deber de hacerlo conforme a la ley, al presente Reglamento o a los procedimientos internos de la Empresa.

p) Incumplir, sin causa justificada, las políticas, manuales, protocolos, procedimientos o lineamientos internos de obligatorio cumplimiento adoptados por la Empresa, que hayan sido debidamente comunicados al trabajador o a la trabajadora y cuya inobservancia afecte el normal desarrollo de las actividades, la seguridad de las personas, la protección de los bienes, la información o el cumplimiento de las obligaciones legales o contractuales de la Empresa.

q) Cualquier otra conducta de similar entidad que afecte de manera importante los intereses de la Empresa.

Artículo 158. Reincidencia y agravación.

La reiteración en la comisión de faltas graves podrá constituir circunstancia agravante para efectos de la imposición de la sanción correspondiente.

La reincidencia será apreciada teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre las conductas, los antecedentes disciplinarios y las circunstancias particulares del caso.

Artículo 159. Sanciones aplicables a las faltas graves.

Las faltas graves podrán dar lugar, según la gravedad de los hechos, a una o varias de las siguientes sanciones disciplinarias:

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión del contrato de trabajo hasta por el término máximo autorizado por la legislación laboral.

La imposición de cualquiera de estas sanciones requerirá el agotamiento previo del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

Artículo 160. Remisión a las justas causas legales.

Cuando los hechos investigados puedan constituir una justa causa para la terminación del contrato de trabajo prevista en la legislación laboral o en el contrato de trabajo, el empleador adelantará el procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando plenamente el derecho de defensa y el debido proceso antes de adoptar la decisión que legalmente proceda.

Artículo 161. Faltas gravísimas.

Constituyen faltas gravísimas aquellas conductas dolosas o gravemente culposas que lesionen de manera sustancial la confianza, la disciplina, el patrimonio, la seguridad, la convivencia laboral o los intereses legítimos de la Empresa, o que puedan constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo conforme a la ley.

Las conductas descritas en la Política y Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual Laboral serán calificadas disciplinariamente atendiendo los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En todo caso, constituirán faltas gravísimas las conductas que impliquen contacto físico sexual no consentido, agresiones sexuales, solicitud o exigencia de favores sexuales, abuso de autoridad con fines sexuales, represalias por denuncias de acoso sexual y aquellas que puedan constituir conductas punibles. Las demás conductas serán calificadas como graves o leves según la naturaleza de la conducta, la reiteración, la afectación ocasionada, el grado de culpabilidad y las circunstancias particulares del caso.

Artículo 162. Conductas constitutivas de faltas gravísimas.

Sin perjuicio de las justas causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, constituyen faltas gravísimas, entre otras:

a) Apropiarse, sustraer, retener, ocultar, disponer, utilizar en provecho propio o de terceros, o dar un destino diferente al autorizado, de manera indebida y sin autorización, de dinero, documentos, valores, bienes, materiales, materias primas, productos, herramientas, maquinaria, equipos, documentos, información, recursos tecnológicos o cualquier otro activo de propiedad de la Empresa, terceros o que se encuentre bajo su custodia o administración.

b) Apropiarse, sustraer, retener, ocultar o utilizar indebidamente dinero, bienes, herramientas, equipos, documentos, objetos personales o cualquier otro elemento de propiedad de otros trabajadores, trabajadoras, contratistas, clientes, proveedores o terceros que se encuentren dentro de las instalaciones de la Empresa o bajo su custodia con ocasión de la relación laboral.

c) Falsificar, adulterar, alterar, modificar, elaborar, destruir, ocultar o utilizar, a sabiendas, documentos físicos o electrónicos, registros, certificaciones, soportes, comprobantes o cualquier otro documento de la Empresa o de terceros, con el propósito de inducir a error, obtener un beneficio indebido, causar perjuicio o incumplir las obligaciones derivadas de la relación laboral.

d) El suministro deliberado de información falsa para obtener beneficios laborales.

e) La revelación no autorizada de información confidencial o secretos empresariales.

f) Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que alteren significativamente las capacidades laborales, cuando ello comprometa la seguridad o el desempeño de las funciones.

g) El consumo, distribución o comercialización de sustancias prohibidas dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo autorización legal o médica.

h) Omitir deliberadamente el uso de los elementos de protección personal (EPP), dispositivos de seguridad o demás equipos de protección

suministrados por la Empresa, cuando su utilización sea obligatoria y dicha conducta genere o pueda generar un riesgo grave para la vida, la integridad o la salud del trabajador o de la trabajadora, de sus compañeros, compañeras, contratistas, visitantes o terceros.

i) Incumplir de manera grave o reiterada las normas, procedimientos, protocolos o controles establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuando ello genere o pueda generar riesgos graves para las personas, los bienes, las instalaciones o el medio ambiente de trabajo.

j) Incumplir, sin causa justificada, las políticas, manuales, protocolos, procedimientos o lineamientos internos de obligatorio cumplimiento adoptados por la Empresa, debidamente comunicadas al trabajador o a la trabajadora, incluyendo, entre otras, las relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), seguridad de la información, protección de datos personales, ciberseguridad, ética empresarial, prevención del fraude, prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo (SAGRILAFT), Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), protección y uso de los bienes de la Empresa, conflicto de intereses y demás políticas aplicables al cargo, cuando dicho incumplimiento afecte el normal desarrollo de las actividades o exponga a la Empresa a riesgos operacionales, legales, económicos o reputacionales.

k) Ejecutar, autorizar, promover o tolerar actos o condiciones inseguras, en contravía de las normas legales, reglamentarias o de seguridad establecidas por la Empresa, cuando tales conductas pongan en peligro la vida, la integridad o la salud de las personas, o comprometan la seguridad de las operaciones.

l) Provocar, por dolo o culpa grave, accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, daños a las instalaciones, equipos o bienes de la Empresa, o afectar la seguridad de las personas, como consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de las instrucciones impartidas o de los procedimientos establecidos para la ejecución segura de las labores.

m) Agredir físicamente, amenazar, intimidar, coaccionar, hostigar mediante actos de violencia, participar en riñas, proferir expresiones gravemente ofensivas o incurrir en cualquier conducta de violencia física o verbal que afecte la integridad, dignidad, seguridad o convivencia laboral de trabajadores, trabajadoras, directivos, directivas, clientes, proveedores, contratistas, visitantes o cualquier otra persona que se encuentre en las

instalaciones de la Empresa o con ocasión del desarrollo de las actividades laborales, sin perjuicio de las actuaciones que correspondan conforme a la legislación vigente en materia de acoso laboral cuando la conducta configure dicha situación.

n) El acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación o cualquier forma de violencia basada en género, cuando sean establecidos conforme al procedimiento correspondiente.
o) La destrucción intencional de bienes de la Empresa.

p) El sabotaje de equipos, sistemas, procesos o información.

q) La alteración deliberada de registros contables, financieros, administrativos o de producción.

r) La comisión de actos que comprometan gravemente la seguridad industrial, la seguridad de la información o la continuidad operacional.

s) La utilización fraudulenta de sistemas informáticos o de credenciales de acceso.

t) Alterar, modificar, eliminar, manipular o ingresar información falsa o inexacta en los sistemas de información, aplicaciones, bases de datos, plataformas tecnológicas o cualquier otro medio utilizado por la Empresa para el registro y administración de su información.

u) Alterar, modificar, ocultar, eliminar o registrar de manera inexacta, sin autorización o con el propósito de inducir a error, los inventarios físicos, registros de existencias o cualquier información relacionada con el control de bienes, materiales, mercancías o activos de la Empresa.

v) Obtener o intentar obtener préstamos, anticipos, auxilios, beneficios económicos o cualquier otra prestación a cargo de la Empresa mediante la presentación de información, documentos, certificaciones o declaraciones falsas, inexactas, adulteradas o engañosas.

w) Incurrir en fraude, abuso de confianza, falsedad documental, actos de deshonestidad o cualquier conducta que afecte la confianza indispensable para la continuidad de la relación laboral.

x) Incumplir de manera grave las obligaciones, funciones o responsabilidades inherentes al cargo; dejar de cumplir, sin causa justificada, las metas, objetivos o resultados cuya ejecución le corresponda

cuando medie dolo o culpa grave; omitir la entrega o consignación oportuna de recaudos, dineros, valores o bienes recibidos en ejercicio de sus funciones; apropiarse, retener o dar un destino diferente al autorizado a dichos recursos; alterar registros de ventas, recaudos, operaciones, transacciones o cualquier información relacionada con la gestión comercial, financiera o administrativa de la Empresa, o realizar cualquier otra conducta que afecte gravemente el patrimonio, la confianza o los intereses de la Empresa.

y) Negarse, sin causa justificada, a la práctica de exámenes médicos ocupacionales, pruebas técnicas o evaluaciones legalmente procedentes y previamente informadas por la Empresa, cuando estas sean necesarias para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la aptitud para el desempeño del cargo, la prevención del consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, o el cumplimiento de obligaciones legales o reglamentarias, siempre que su realización respete la dignidad, la intimidad y los demás derechos fundamentales del trabajador o de la trabajadora.

z) Cualquier conducta que constituya justa causa legal para la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 163. Consecuencias disciplinarias.

Las faltas gravísimas podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando así lo autoricen la ley, el contrato de trabajo y el presente Reglamento, previo agotamiento del procedimiento disciplinario y con plena observancia del debido proceso.

Artículo 164. Independencia de responsabilidades.

La responsabilidad disciplinaria es independiente de las responsabilidades civiles, penales, fiscales, administrativas o de cualquier otra naturaleza que puedan derivarse de los mismos hechos.

Artículo 165. Valoración integral de la conducta.

La decisión disciplinaria deberá fundarse en la valoración objetiva e integral de las pruebas legalmente obtenidas, las circunstancias del caso y los principios de proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad y buena fe.

Artículo 166. Circunstancias atenuantes.

Constituyen circunstancias que podrán atenuar la responsabilidad disciplinaria, entre otras:

a) No registrar antecedentes disciplinarios.
b) Reconocer voluntariamente la falta.

c) Reparar espontáneamente el daño ocasionado.

d) Colaborar eficazmente con el esclarecimiento de los hechos.

e) Haber actuado por error excusable o bajo circunstancias que disminuyan significativamente la culpabilidad.

Artículo 167. Circunstancias agravantes.

Constituyen circunstancias agravantes, entre otras:

a) La reincidencia.

b) Actuar con dolo.

c) Ocultar pruebas o inducir a otros a suministrar información falsa.

d) Abusar del cargo o de la posición de confianza.

e) Afectar a varios trabajadores, trabajadoras o terceros.

f) Generar perjuicios económicos significativos.

g) Comprometer la seguridad de las personas.

h) Ejecutar la conducta mediante fraude o engaño.

Artículo 168. Concurrencia de circunstancias.

La existencia de circunstancias atenuantes o agravantes será apreciada integralmente por quien adopte la decisión disciplinaria, sin que su sola presencia determine automáticamente la sanción.

Artículo 169. Motivación de la decisión disciplinaria.

Toda decisión disciplinaria deberá encontrarse debidamente motivada, indicando los hechos probados, las pruebas valoradas, las normas aplicables, las razones que sustentan la responsabilidad disciplinaria, la graduación de la sanción y los recursos procedentes.

CAPÍTULO XIX
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 170. Principios del procedimiento disciplinario.

Toda actuación disciplinaria adelantada por la Empresa se sujetará a los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, contradicción, publicidad, buena fe, igualdad, favorabilidad, proporcionalidad, razonabilidad, celeridad y respeto por la dignidad humana.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser sancionado sin haber sido previamente oído, conocer los hechos que se le atribuyen, ejercer plenamente su derecho de defensa y contradicción, solicitar y aportar pruebas, controvertir las allegadas en su contra y obtener una decisión debidamente motivada.

Artículo 171. Inicio de la actuación disciplinaria.

La actuación disciplinaria podrá iniciarse:

a) Por informe del jefe inmediato.

b) Por reporte de cualquier dependencia de la Empresa.

c) Por queja presentada por trabajadores, trabajadoras, contratistas, clientes o terceros.

d) Como resultado de auditorías, controles internos, investigaciones administrativas o sistemas de vigilancia legalmente implementados.

e) Por cualquier otro medio idóneo que permita conocer hechos presuntamente constitutivos de falta disciplinaria.

La sola apertura de la actuación disciplinaria no constituye prueba de responsabilidad ni implica prejuzgamiento alguno.

Artículo 172. Comunicación formal de apertura e imputación de cargos.

Cuando existan elementos que permitan inferir razonablemente la posible ocurrencia de una falta disciplinaria, la Empresa comunicará por escrito al trabajador o trabajadora el inicio de la actuación disciplinaria.

La comunicación deberá contener, como mínimo:

a) La identificación del trabajador o trabajadora.

b) Una relación clara, concreta y cronológica de los hechos investigados.

c) La indicación de las presuntas normas infringidas.

d) La calificación provisional de la conducta.

e) La relación de las pruebas disponibles.

f) La indicación del término para presentar descargos.

g) La fecha, hora y lugar de la diligencia de descargos, cuando esta se programe.

h) La formulación de cargos tendrá carácter provisional y podrá modificarse de acuerdo con las pruebas recaudadas.

Artículo 173. Derecho de defensa y presentación de descargos.

El trabajador o trabajadora dispondrá de un término no inferior a cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la comunicación de los cargos, para presentar sus descargos por escrito o verbalmente en diligencia convocada para tal efecto.

Durante dicho término podrá:

a) Conocer integralmente los hechos objeto de investigación.

b) Acceder a las pruebas que obren en el expediente, salvo las que tengan reserva legal.

c) Presentar explicaciones.

d) Solicitar y aportar pruebas.

e) Controvertir las pruebas allegadas por la Empresa.

f) Estar asistido, si así lo desea, por un abogado, representante sindical o una persona de su confianza, sin que ello suspenda injustificadamente el procedimiento.

La ausencia del trabajador o trabajadora a la diligencia de descargos, sin causa justificada, no impedirá la continuación del procedimiento, siempre que se demuestre que fue debidamente citado.

Artículo 174. Práctica y valoración de las pruebas.

La Empresa decretará y practicará las pruebas que considere pertinentes, conducentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos, así como aquellas solicitadas por el trabajador o trabajadora que cumplan dichos requisitos.

Podrán practicarse, entre otras, pruebas documentales, testimoniales, técnicas, periciales, inspecciones, registros electrónicos, grabaciones obtenidas conforme a la ley y cualquier otro medio probatorio legalmente admisible.

Todas las pruebas serán valoradas conforme a las reglas de la sana crítica, apreciándolas de manera objetiva, integral y razonada.

Artículo 175. Audiencia de descargos y contradicción.

Cuando la naturaleza o complejidad de los hechos lo amerite, la Empresa podrá convocar una audiencia de descargos con el fin de escuchar al trabajador o trabajadora, practicar pruebas, recibir declaraciones y garantizar el ejercicio efectivo del derecho de contradicción.

De la diligencia se levantará un acta que contendrá los aspectos esenciales de la actuación y será incorporada al expediente disciplinario.

Artículo 176. Cierre de la actuación disciplinaria.

Concluida la etapa probatoria, la autoridad competente procederá al análisis integral del expediente y verificará si existe prueba suficiente para establecer la ocurrencia de la conducta, la responsabilidad del trabajador o trabajadora y, la procedencia de una eventual sanción disciplinaria.

Cuando no exista mérito para sancionar, la actuación será archivada mediante decisión motivada.

Artículo 177. Decisión disciplinaria.

La decisión que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá constar por escrito y contener como mínimo:

a) La identificación del trabajador o trabajadora.

b) Los hechos demostrados.

c) Las pruebas valoradas.

d) El análisis de los argumentos expuestos en los descargos.

e) Las normas legales, contractuales o reglamentarias aplicables.

f) La fundamentación jurídica de la decisión.

g) La calificación definitiva de la falta.

h) La sanción impuesta o la decisión de archivo.

i) Los recursos procedentes y el término para interponerlos.

Toda decisión deberá encontrarse debidamente motivada y guardar estricta proporcionalidad con la gravedad de la conducta.

Artículo 178. Notificación de la decisión.

La decisión disciplinaria será notificada personalmente al trabajador o trabajadora, o por cualquier medio físico o electrónico que permita acreditar su recepción.

Si el trabajador o trabajadora se niega a recibir la comunicación, la Empresa dejará constancia de dicha circunstancia y procederá a realizar la notificación por los medios previstos en este Reglamento.
La negativa del trabajador o trabajadora a firmar la constancia de notificación no afectará la validez de la actuación cuando exista prueba suficiente de su comunicación.

Artículo 179. Ejecución de la sanción.

La sanción disciplinaria solo podrá ejecutarse una vez quede en firme la decisión correspondiente, salvo disposición legal en contrario.
Mientras existan recursos pendientes de resolver, la decisión no producirá efectos disciplinarios definitivos.

Artículo 180. Archivo del expediente disciplinario.

Cuando no se establezca responsabilidad disciplinaria, cuando la conducta no constituya falta o cuando no exista prueba suficiente para sancionar, la Empresa ordenará el archivo definitivo de la actuación.

El archivo no impedirá la reapertura de la investigación cuando aparezcan pruebas nuevas que legalmente lo permitan.

Artículo 181. Garantía de confidencialidad.

Toda actuación disciplinaria tendrá carácter reservado y únicamente podrá ser conocida por las personas cuya intervención resulte necesaria para el desarrollo del procedimiento o por las autoridades competentes.

Los datos personales obtenidos durante la actuación serán tratados conforme a la legislación vigente sobre protección de datos personales y a las políticas internas de la Empresa.

Artículo 182. Aplicación e interpretación.

Las normas contenidas en este procedimiento disciplinario deberán interpretarse de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia.

En caso de duda en la aplicación del procedimiento, prevalecerá la interpretación que garantice de manera más amplia el debido proceso, el derecho de defensa y los derechos fundamentales del trabajador y de la trabajadora, sin desconocer las facultades de dirección, organización y disciplina que la ley reconoce al empleador.

Artículo 183. Recursos contra la decisión disciplinaria.

Contra la decisión mediante la cual se imponga una sanción disciplinaria procederá el recurso de reposición, el cual deberá interponerse por escrito o verbalmente, con la sustentación correspondiente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

Cuando la estructura organizacional de la Empresa lo permita y exista un superior jerárquico distinto de quien profirió la decisión, procederá además el recurso de apelación, el cual podrá interponerse en subsidio del recurso de reposición o de manera directa cuando así se establezca.

Los recursos tendrán por objeto que la autoridad competente revise integralmente la decisión adoptada, las pruebas obrantes en el expediente y los argumentos expuestos por el trabajador o la trabajadora.

Artículo 184. Decisión de los recursos y ejecutoria.

La autoridad competente resolverá los recursos mediante decisión escrita, debidamente motivada y dentro de un término razonable.

La decisión disciplinaria quedará ejecutoriada cuando:

a) No se interpongan oportunamente los recursos procedentes.

b) El trabajador o trabajadora renuncie expresamente a ellos.

c) Se resuelvan los recursos interpuestos.

Una vez ejecutoriada la decisión, la sanción podrá hacerse efectiva en los términos establecidos en este Reglamento y en la legislación laboral vigente.

Artículo 185. Registro y conservación de las sanciones disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias ejecutoriadas se incorporarán a la hoja de vida laboral del trabajador o de la trabajadora, y serán administradas con estricta reserva, confidencialidad y observancia de las normas sobre protección de datos personales.

El registro disciplinario únicamente podrá ser consultado por las personas autorizadas en razón de sus funciones, por el propio trabajador o trabajadora, o por las autoridades competentes en ejercicio de sus atribuciones legales.

Las anotaciones disciplinarias no podrán utilizarse para fines discriminatorios ni constituirán, por sí solas, fundamento para decisiones laborales distintas de aquellas expresamente autorizadas por la ley.

Artículo 186. Prescripción de la facultad disciplinaria.

La potestad disciplinaria del empleador deberá ejercerse dentro de un término razonable contado desde el momento en que tenga conocimiento cierto, suficiente y verificable de la presunta comisión de la falta y de la identidad de su presunto autor.

La Empresa adelantará las actuaciones disciplinarias con diligencia y sin dilaciones injustificadas, de manera que se garantice la eficacia de la investigación, el derecho de defensa del trabajador o trabajadora y la seguridad jurídica de las partes.

La iniciación oportuna del procedimiento disciplinario interrumpirá el término interno previsto para el ejercicio de la facultad disciplinaria, sin perjuicio de los términos de prescripción establecidos por la legislación laboral para el ejercicio de las acciones judiciales.

Artículo 187. Disposiciones finales del régimen disciplinario.

Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo constituyen el régimen disciplinario interno de la Empresa y serán de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera sea la modalidad de vinculación laboral.

En la interpretación y aplicación de estas normas prevalecerán los principios constitucionales del debido proceso, dignidad humana, igualdad, buena fe,

proporcionalidad, razonabilidad y favorabilidad, así como las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia.

Las situaciones no previstas expresamente en este Reglamento serán resueltas conforme a la Constitución Política, la legislación laboral vigente, los principios generales del derecho del trabajo y la jurisprudencia aplicable, procurando siempre la protección equilibrada de los derechos del trabajador y de la trabajadora, y de las facultades legales de dirección, organización y disciplina del empleador.

CAPÍTULO XX
RECLAMOS LABORALES Y TRÁMITE INTERNO

Artículo 188. Presentación y trámite de los reclamos laborales.

Los trabajadores y trabajadoras podrán presentar peticiones, solicitudes, quejas, reclamos o inquietudes relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, las condiciones laborales, el reconocimiento de derechos o cualquier asunto derivado de la relación laboral, ante la dependencia o el funcionario que la Empresa designe para la gestión del talento humano o de las relaciones laborales.

Los reclamos podrán presentarse por los canales físicos o electrónicos habilitados por La Empresa y serán atendidos con observancia de los principios de buena fe, igualdad, confidencialidad, respeto, imparcialidad, celeridad y debido proceso, procurando una solución oportuna dentro del marco de la legislación laboral vigente.

La presentación de un reclamo no podrá generar represalias, actos de discriminación o afectaciones a las condiciones laborales del trabajador o trabajadora.

Artículo 189. Derecho de acompañamiento y demás mecanismos de protección.

Durante la presentación o trámite de cualquier petición, queja o reclamo relacionado con la relación laboral, el trabajador o la trabajadora podrá estar acompañado(a) o asesorado(a) por un representante de la organización sindical, cuando exista, por un compañero o compañera de trabajo de su confianza o por quien la ley autorice, sin perjuicio de los demás mecanismos administrativos o judiciales previstos en la legislación laboral.

Cuando el reclamo corresponda a presuntas conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o vulneración de derechos fundamentales, la Empresa dará aplicación al procedimiento interno correspondiente y a las disposiciones legales vigentes, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y la protección de las personas involucradas.

CAPÍTULO XXI
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 190. Política de prevención.

La Empresa promoverá un ambiente de trabajo digno, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de acoso laboral, violencia, discriminación, hostigamiento o conducta que afecte la dignidad, integridad física, psicológica o moral de los trabajadores y trabajadoras.

En desarrollo de esta política, la Empresa implementará mecanismos de prevención, promoción, atención y seguimiento conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 191. Principios.

Las actuaciones relacionadas con la prevención y atención del acoso laboral se regirán por los principios de:

a) Respeto por la dignidad humana.

b) Igualdad y no discriminación.

c) Confidencialidad.

d) Debido proceso.

e) Buena fe.

f) Imparcialidad.

g) Celeridad.

h) Prevención del riesgo psicosocial.

i) Protección frente a represalias.

j) Promoción de la sana convivencia laboral.

Artículo 192. Definición de acoso laboral.

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador o trabajadora por parte de un empleador, superior jerárquico, compañero o compañera de trabajo o subalterno(a), encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación, afectar las condiciones de trabajo o inducir la renuncia del trabajador o trabajadora, conforme a la definición establecida en la Ley 1010 de 2006 y demás normas vigentes.

Igualmente serán objeto de prevención las demás formas de violencia, acoso y discriminación en el trabajo reconocidas por la legislación colombiana.

Artículo 193. Modalidades.

Constituyen modalidades de acoso laboral, entre otras:

a) Maltrato laboral.

b) Persecución laboral.

c) Discriminación laboral.

d) Entorpecimiento laboral.

e) Inequidad laboral.

f) Desprotección laboral.

Su interpretación y aplicación corresponderán a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 194. Conductas constitutivas de acoso laboral.

Se presumirán como conductas de acoso laboral aquellas establecidas en la Ley 1010 de 2006, siempre que sean persistentes y demostrables, sin perjuicio de que otras conductas puedan ser calificadas como tales por la autoridad competente.

Entre ellas se encuentran, entre otras:

a) Agresiones físicas o verbales.

b) Expresiones injuriosas, humillantes o ultrajantes.

c) Amenazas injustificadas.

d) Actos de discriminación.

e) Descalificación pública del trabajo.

f) Asignación de funciones claramente ajenas al cargo con fines de hostigamiento.

g) Obstaculización injustificada del trabajo.

h) Negativa injustificada de permisos legalmente procedentes.

i) Aislamiento deliberado del trabajador o trabajadora.

j) Cualquier otra conducta que vulnere la dignidad humana o constituya violencia o acoso en el ámbito laboral.

Artículo 195. Conductas que no constituyen acoso laboral.

No constituyen acoso laboral las actuaciones legítimas derivadas del ejercicio de la facultad subordinante del empleador, siempre que sean razonables, objetivas, proporcionales y respeten los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora.

Entre ellas:

a) La exigencia del cumplimiento de obligaciones laborales.

b) La evaluación objetiva del desempeño.

c) La aplicación de medidas disciplinarias conforme al debido proceso.

d) La asignación razonable de funciones compatibles con el cargo.

e) La implementación de procesos de mejora.

f) La adopción de medidas organizacionales necesarias para el funcionamiento de la Empresa.

Artículo 196. Medidas de prevención.

La Empresa desarrollará permanentemente acciones orientadas a prevenir el acoso laboral y los factores de riesgo psicosocial, entre ellas:

a) Actividades de capacitación.

b) Campañas de sensibilización.

c) Programas de promoción del respeto.

d) Divulgación de la normatividad vigente.

e) Evaluación periódica de factores de riesgo psicosocial.

f) Fortalecimiento de canales de comunicación.

g) Actividades de bienestar laboral.

h) Las demás que determine la Empresa conforme a la legislación vigente.

Artículo 197. Comité de Convivencia Laboral.

La Empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral, integrado y funcionando conforme a la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, y las demás normas vigentes.

El Comité tendrá funciones preventivas y conciliatorias, orientadas a promover ambientes de trabajo saludables y atender, de manera confidencial e imparcial, las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral o conflictos de convivencia.

Artículo 198. Procedimiento interno.

Todo trabajador y trabajadora podrá presentar quejas relacionadas con presuntas situaciones de acoso laboral o convivencia laboral ante el Comité de Convivencia Laboral o ante el área de Gestión Humana.
El procedimiento garantizará:

a) Confidencialidad.

b) Imparcialidad.

c) Derecho de audiencia.

d) Debido proceso.

e) Oportunidad de presentar pruebas.

f) Formulación de recomendaciones.

g) Seguimiento a los compromisos adquiridos.

La actuación del Comité no sustituye las acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación laboral.

Artículo 199. Protección contra represalias.

Ningún trabajador y trabajadora podrá ser objeto de represalias por presentar de buena fe una queja, colaborar en una investigación o participar en un procedimiento relacionado con acoso laboral, violencia o discriminación en el trabajo.

Toda actuación retaliatoria será investigada conforme a la ley y podrá dar lugar a la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 200. Confidencialidad.

Toda la información obtenida durante el trámite de las quejas será tratada bajo estricta reserva, respetando la normativa sobre protección de datos personales y garantizando los derechos de todas las personas involucradas.

Únicamente podrá ser conocida por quienes intervengan en el procedimiento o por autoridad competente cuando así lo disponga la ley.

Artículo 201. Remisión normativa.

En todo lo no previsto en el presente capítulo se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022 y las demás normas que regulen la prevención del acoso laboral, la convivencia laboral, la gestión de los riesgos psicosociales y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO XXII
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Artículo 202. Objeto.

El presente capítulo tiene por objeto prevenir, prohibir, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual laboral y de violencia basada en género, garantizando ambientes de trabajo seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o represalia, de conformidad con la Constitución Política, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 203. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones del presente capítulo son obligatorias para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, cualquiera sea la modalidad de vinculación laboral, así como para directivos, aprendices, practicantes, trabajadores, trabajadoras, en misión, contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes y cualquier persona que desarrolle actividades en nombre de la Empresa o interactúe en sus instalaciones físicas o virtuales, durante el desarrollo de actividades relacionadas con el trabajo.

Artículo 204. Ámbito espacial.

Las disposiciones de este capítulo serán aplicables a toda conducta que ocurra:

a) Dentro de las instalaciones de la Empresa.

b) Durante la ejecución del trabajo fuera de las instalaciones.

c) Durante viajes, capacitaciones, reuniones, actividades sociales, académicas o recreativas organizadas por la Empresa.

d) Durante desplazamientos relacionados con el trabajo.

e) En escenarios de trabajo remoto o teletrabajo.

f) A través de llamadas telefónicas, correos electrónicos, plataformas digitales, aplicaciones de mensajería, videoconferencias, redes sociales u otros medios tecnológicos relacionados con el trabajo.

Las obligaciones aquí previstas se aplicarán igualmente a los hechos ocurridos durante desplazamientos, capacitaciones, eventos corporativos, reuniones, comunicaciones digitales, trabajo remoto, trabajo en casa, teletrabajo y cualquier otro espacio relacionado con la ejecución de la relación laboral.

Artículo 205. Prohibición del acoso sexual laboral.

Queda expresamente prohibida toda conducta constitutiva de acoso sexual laboral.

Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por acoso sexual laboral toda conducta de naturaleza o connotación sexual, física, verbal, escrita, gestual, digital o no verbal, realizada una o varias veces dentro del contexto laboral, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad, libertad, integridad, igualdad, seguridad o condiciones de trabajo de una persona, independientemente de la existencia de subordinación jerárquica.

Igualmente se prohíben todas las formas de violencia basada en género, discriminación por razón del sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, edad, religión, nacionalidad, condición migratoria o cualquier otra condición protegida por la ley.

Artículo 206 Conductas constitutivas de acoso sexual.

Sin constituir una lista taxativa, podrán configurar acoso sexual, entre otras:

a) Solicitudes de favores sexuales, explícitas o implícitas.

b) Promesas de beneficios laborales condicionados a conductas de naturaleza sexual.

c) Amenazas de perjuicios laborales por rechazo de propuestas sexuales.

d) Contactos físicos no consentidos.

e) Tocamientos, abrazos, besos o aproximaciones corporales no deseadas.

f) Comentarios sobre el cuerpo, apariencia o vida sexual de una persona.

g) Insinuaciones sexuales reiteradas.

h) Chistes, bromas, expresiones obscenas o de contenido sexual ofensivo.

i) Exhibición o envío de imágenes, videos, mensajes o material de contenido sexual sin consentimiento.

j) Persecución, hostigamiento o vigilancia con connotación sexual.

k) Conductas de exhibicionismo.

l) Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona.

m) Cualquier otra conducta que constituya violencia sexual o basada en género en el contexto laboral.

Artículo 207. Principios rectores.

La interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en este capítulo se regirá por los siguientes principios:

a) Dignidad humana.

b) Igualdad y equidad.

c) No discriminación.

d) Enfoque de derechos humanos.

e) Enfoque de género.

f) Enfoque diferencial e interseccional.

g) Buena fe.

h) Debida diligencia.

i) Debido proceso.

j) Derecho de defensa.

k) Confidencialidad.

l) Protección de datos personales.

m) Centralidad de la presunta víctima.

n) Prohibición de revictimización.

o) Garantía de no repetición.

p) Acción sin daño.

Artículo 208. Obligaciones del empleador.

La Empresa deberá:

a) Promover ambientes laborales libres de acoso sexual y violencia basada en género.

b) Implementar acciones permanentes de prevención, sensibilización y capacitación.

c) Adoptar protocolos internos de prevención y atención.

d) Disponer de canales seguros, accesibles y confidenciales para la recepción de denuncias.

e) Garantizar la atención oportuna de los casos reportados.

f) Adoptar medidas preventivas y de protección cuando las circunstancias lo requieran.

g) Garantizar la reserva de la información y la protección de datos personales.

h) Adelantar las actuaciones internas respetando el debido proceso.

i) Coordinar las actuaciones que correspondan con las autoridades competentes cuando la ley así lo exija.

j) Integrar las acciones de prevención dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 209. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.

Todos los trabajadores y trabajadoras deberán:

a) Mantener relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad humana.

b) Abstenerse de realizar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual laboral o violencia basada en género.

c) Respetar la diversidad y la igualdad de trato.

d) Participar en las actividades de capacitación programadas por la Empresa.

e) Colaborar con las investigaciones internas cuando sean requeridos.

f) Informar oportunamente las situaciones de las cuales tengan conocimiento, utilizando los canales institucionales establecidos.

Artículo 210. Canales de denuncia.

La Empresa dispondrá de canales institucionales confidenciales para la recepción de quejas, denuncias o reportes relacionados con presuntos hechos de acoso sexual laboral.

Las denuncias podrán presentarse directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos, garantizándose la reserva de la información y la protección de quienes actúen de buena fe.

Los canales específicos y el procedimiento correspondiente estarán definidos en el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral adoptado por la Empresa.

Artículo 211. Procedimiento interno.

Toda denuncia será tramitada conforme al procedimiento previsto en el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral, observando los principios de buena fe, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, debido proceso, derecho de defensa y presunción de inocencia.

La Empresa podrá adoptar medidas preventivas o de protección mientras se adelanta el procedimiento, cuando resulte necesario para evitar la continuidad del riesgo o prevenir la revictimización.

Artículo 212. Medidas de protección.

Cuando las circunstancias lo ameriten, la Empresa podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

a) Protección de la identidad de la persona denunciante.

b) Ajustes temporales en la organización del trabajo.

c) Separación preventiva de los involucrados cuando resulte procedente.

d) Orientación psicosocial o jurídica.

e) Cualquier otra medida preventiva autorizada por la legislación vigente que garantice la protección de los derechos fundamentales sin afectar el debido proceso.

Artículo 213. Prohibición de represalias.

Se prohíbe toda forma de represalia contra quien presente una denuncia, participe como testigo, suministre información o intervenga de buena fe en los procedimientos previstos en este capítulo.

Constituyen represalias, entre otras, las amenazas, intimidaciones, hostigamientos, discriminaciones, modificaciones injustificadas de las condiciones de trabajo, sanciones infundadas o cualquier actuación que afecte los derechos laborales de la persona denunciante o de quienes colaboren con la investigación.

Artículo 214. Capacitación y prevención.

La Empresa desarrollará programas permanentes de capacitación, inducción, reinducción, sensibilización y divulgación sobre prevención del acoso sexual laboral, igualdad, diversidad, inclusión, violencia basada en género, respeto por los derechos humanos y mecanismos institucionales de denuncia.

La participación en las actividades programadas hará parte de los deberes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Artículo 215. Régimen disciplinario.

La comisión de conductas constitutivas de acoso sexual laboral, violencia basada en género, represalias o el incumplimiento de las obligaciones previstas en este capítulo constituirá falta disciplinaria y dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas, disciplinarias o penales a que haya lugar.

Artículo 216. Integración normativa.

Las disposiciones del presente capítulo se interpretarán y aplicarán de conformidad con la legislación laboral vigente, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral adoptado por la Empresa y las demás normas nacionales e internacionales aplicables.

Las modificaciones legales posteriores se entenderán incorporadas al presente Reglamento desde su entrada en vigencia, en cuanto resulten obligatorias para el empleador, los trabajadores y las trabajadoras.

CAPÍTULO XXIII
CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 217. Ineficacia de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo deberán interpretarse y aplicarse en armonía con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las demás normas laborales vigentes y los principios que rigen el derecho del trabajo, en especial los de dignidad humana, igualdad, trabajo digno y decente, favorabilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales.

En consecuencia, no producirán efecto jurídico alguno las cláusulas, disposiciones o procedimientos de este Reglamento que desconozcan, restrinjan, limiten o desmejoren los derechos, garantías o condiciones laborales reconocidos a los trabajadores y a las trabajadoras por la Constitución, la ley, los contratos individuales de trabajo, los pactos colectivos, las convenciones colectivas, los laudos arbitrales, los acuerdos legalmente celebrados o cualquier otra fuente formal del derecho laboral.

Cuando exista incompatibilidad entre las disposiciones del presente Reglamento y una norma de superior jerarquía o una condición más favorable para el trabajador o trabajadora, prevalecerá esta última, aplicándose el principio de favorabilidad y la condición más beneficiosa, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

La declaratoria de ineficacia de una o varias disposiciones del presente Reglamento no afectará la validez de las demás cláusulas, las cuales continuarán produciendo plenos efectos jurídicos en cuanto no contravengan el ordenamiento jurídico laboral.

La Empresa mantendrá actualizado el presente Reglamento Interno de Trabajo conforme a las modificaciones introducidas por la legislación laboral, la jurisprudencia de las Altas Cortes y las disposiciones reglamentarias vigentes, garantizando en todo momento la protección de los derechos de los trabajadores, las trabajadoras y el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables.

CAPÍTULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 218. Publicación del Reglamento.

El presente Reglamento Interno de Trabajo será puesto en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras mediante los mecanismos de publicación y divulgación previstos en la legislación laboral vigente.

La Empresa garantizará el acceso permanente al Reglamento a través de medios físicos, electrónicos o digitales que permitan su consulta por parte de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de los demás mecanismos de comunicación interna que resulten procedentes.

La publicación del Reglamento surtirá los efectos legales correspondientes desde la fecha de su entrada en vigencia.

Artículo 219. Obligatoriedad del Reglamento.

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento son de obligatorio cumplimiento para la Empresa, sus trabajadores, sus trabajadoras, aprendices, practicantes y, en lo pertinente, para las demás personas que desarrollen actividades dentro de sus instalaciones o centros de trabajo, conforme a la legislación vigente.

El desconocimiento del Reglamento no exime de su cumplimiento.

Las normas aquí previstas se entenderán incorporadas a los contratos de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones legales de carácter imperativo y de las condiciones más favorables reconocidas a los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 220. Interpretación.

Las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas que regulan el Sistema de Seguridad Social Integral, la legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la jurisprudencia aplicable y los principios generales del Derecho Laboral.

En caso de duda en la interpretación o aplicación de una disposición reglamentaria, prevalecerán los principios de favorabilidad, buena fe,

razonabilidad, proporcionalidad, igualdad, debido proceso y protección de los derechos fundamentales del trabajador y la trabajadora, en los términos previstos por el ordenamiento jurídico colombiano.

Artículo 221. Integración normativa.

Los asuntos no regulados expresamente en este Reglamento se regirán por las disposiciones contenidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes laborales, los reglamentos expedidos por las autoridades competentes, las normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, protección de datos personales, prevención del acoso laboral, desconexión laboral y demás disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las políticas internas, manuales, procedimientos, protocolos, instructivos y demás documentos adoptados por la Empresa complementarán el presente Reglamento siempre que no contravengan la legislación laboral vigente ni desmejoren los derechos mínimos de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 222. Modificaciones al Reglamento.

La Empresa podrá modificar total o parcialmente el presente Reglamento cuando resulte necesario para adecuarlo a cambios normativos, organizacionales, tecnológicos, operacionales o administrativos, observando el procedimiento previsto en la legislación laboral vigente.

Toda modificación será divulgada oportunamente a los trabajadores y trabajadoras, y producirá efectos a partir de la fecha establecida legalmente para su aplicación.

Artículo 223. Conservación de derechos adquiridos.

La expedición del presente Reglamento no afectará los derechos adquiridos por los trabajadores y las trabajadoras, ni las condiciones más favorables reconocidas mediante contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamentos especiales o cualquier otra fuente legítima de obligaciones laborales.

En caso de coexistencia de normas aplicables, prevalecerá aquella que resulte más favorable al trabajador y trabajadora, conforme a los principios del Derecho Laboral.

Artículo 224. Vigencia y derogatorias.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor una vez surtidos los requisitos de publicación establecidos por la legislación laboral colombiana.

A partir de su entrada en vigencia quedan derogadas todas las disposiciones reglamentarias internas que le sean contrarias, sin perjuicio de la validez de los actos jurídicos realizados bajo la normatividad anterior.

El presente Reglamento permanecerá vigente mientras no sea modificado, sustituido o derogado conforme a la ley.

CIUDAD	DIRECCIÓN	DEPARTAMENTO
Bogotá	**Carrera 46 No. 94 36**	**Bogotá, D.C.**

FECHA: junio 24 de 2026
DIRECCIÓN: Carrera 46 No. 94 36
TELÉFONO: (601) 257 86 64
BOGOTÁ, D.C.
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

Original Firmado

YOLANDA PULIDO PASACHOA
Representante Legal.
CONSTRUCTORA LANDA S.A.S.