

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

JMBQ CONSTRUCCIONES S.A.S – Sector Construcción

Versión 2026 – Ajustada a Reforma Laboral y Normativa Vigente

NIT. 901693907-6

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. OBJETO Y ALCANCE DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la Empresa JMBQ Construcciones SAS, con NIT 901.693.907-6 con domicilio principal en la ciudad de Cartagena de Indias y radio de acción de la Región Caribe Colombiana, y dedicada a actividades relacionadas con el mantenimiento, instalación y acabados de superficies en adoquín y obras civiles, tiene por objeto regular las relaciones laborales entre JMBQ Construcciones S.A.S. y sus trabajadores, establecer normas de disciplina, convivencia, seguridad y salud en el trabajo, definir obligaciones, prohibiciones, procedimientos disciplinarios y reglas operativas aplicables a las actividades desarrolladas por la empresa.

La Empresa cuenta con una sede principal ubicada en la ciudad de Cartagena de Indias barrio Los Corales Mz M Lote 58, y centros de trabajo operativos con actividades desarrolladas tanto dentro de instalaciones portuarias en Cartagena de Indias como en obras en domicilios de clientes externos.

A las disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como sus trabajadores, y harán parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados de forma escrita o verbal o de aquellos contratos que se realicen en el futuro, salvo estipulación expresa en contrario, que solo puede ser más favorable al trabajador.

Su cumplimiento es obligatorio para: 1. La Empresa. 2. Los trabajadores en todos los niveles jerárquicos. 3. Los aprendices en etapa práctica, en lo que corresponda. 4. Los contratistas únicamente en lo relacionado con normas de seguridad industrial cuando ingresen a obra.

A partir del momento de publicación de este reglamento interno de trabajo, los trabajadores no podrán manifestar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que ha sido socializado al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones y medios establecidos por la empresa para ello.

ARTÍCULO 2°. JERARQUÍA NORMATIVA. Este Reglamento se interpreta y aplica conforme a: 1. Constitución Política de Colombia. 2. Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias. 3. Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral). 4. Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral). 5. Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral). 6. Resolución 3461 de 2025 (Regulación del CCL, enfoque de género, prohibición de careos). 7. Circular Externa 101 de 2025 (Registro de trabajo en días de descanso obligatorio). 8. Resolución 4179 de 2025 (Modelo de "Inspección con Propósito"). 9. Ley 1581 de 2012 (Protección de datos personales). 10. Decreto 728 de 2025 (Consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral). 11. Resolución 1843 de 2025 (Evaluaciones médicas ocupacionales). 12. Ley 2365 de 2024 (Prevención, protección y atención del acoso sexual). 13. Resolución 3050 de 2022 (Rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional). 14. Resolución 2013 de 1986 (COPASST). 15. Resolución 1401 de 2007 (Investigación de incidentes y accidentes de trabajo). 16. Resoluciones 0312 de 2019 y 0316 de 2021 (SG-SST – 60 Estándares mínimos, Riesgo V). 17. Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). 18. Resolución 2400 de 1979 (Estatuto de Seguridad Industrial – EPP y protección personal). 19. Ley 2338 de 2023 y Resolución 2068 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social (Política Pública para la Prevención, Diagnóstico Temprano y Tratamiento Integral de la Endometriosis, y reconocimiento de incapacidad laboral por esta causa). 20.

Ley 2174 de 2021 "Ley Isaac" (permiso remunerado para el cuidador de niños, niñas o adolescentes diagnosticados con cáncer o enfermedad huérfana o rara).

En caso de contradicción entre el presente Reglamento y una norma legal o reglamentaria de superior jerarquía, prevalecerá la norma superior, y la disposición contraria se entenderá por no escrita.

ARTÍCULO 3°. PRINCIPIOS RECTORES DEL REGLAMENTO. Las normas del presente Reglamento se interpretan bajo los siguientes principios: 1. Buena fe, en todas las actuaciones de empleador y trabajadores. 2. Debido proceso, asegurando que ningún trabajador sea sancionado sin garantías plenas de defensa. 3. Dignidad humana, como eje fundamental de toda relación laboral. 4. Disciplina operativa, hacer el trabajo correcto, de manera correcta, en la primera oportunidad y siempre. 5. Enfoque de género y enfoque diferencial, aplicable especialmente a los procesos disciplinarios, de convivencia y de prevención de violencias. 6. Igualdad y no discriminación, sin distinción por sexo, género, identidad, orientación sexual, origen étnico, edad, condición médica, discapacidad o situación socioeconómica. 7. Prevención del riesgo laboral, priorizando la protección de la vida y la integridad en obra. 8. Prevención de violencias y acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. 9. Protección de la vida, garantizar, preservar y defender la vida humana frente a cualquier acción que amenace o vulnere su existencia. 10. Respeto, reconocer y valorar la dignidad, los derechos y las cualidades de todas las personas. 11. Transparencia, trazabilidad y documentación, en cumplimiento de la Resolución 4179 de 2025.

ARTÍCULO 4°. MODIFICACIONES, ACTUALIZACIÓN Y PUBLICIDAD. El presente Reglamento podrá ser modificado en los siguientes casos: 1. Por orden o instrucción del Ministerio del Trabajo. 2. Por la expedición de nuevas leyes, resoluciones o decretos que regulen materias laborales. 3. Por necesidades operativas o administrativas de la Empresa, siempre que no afecten derechos mínimos laborales. Toda actualización deberá: ser publicada en medio físico, digital o electrónico; y entrar en vigor en la fecha indicada en el acto administrativo que la adopta.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para el personal operativo, la publicación se realizará adicionalmente mediante cartelera física visible en el frente de obra o en el punto de reunión diario del centro operativo. En la inducción al cargo, se realizará lectura y explicación oral de las disposiciones principales del Reglamento, especialmente para trabajadores con dificultades de lectoescritura, dejando constancia escrita de dicha actividad.

CAPÍTULO II – INGRESO, ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 5°. DOCUMENTOS DE INGRESO Y VERIFICACIÓN. Para la vinculación laboral, el trabajador deberá presentar, como mínimo, los siguientes documentos: 1. Fotocopia de cédula de ciudadanía o documento de identificación válido. 2. Hoja de vida con información completa de datos personales, educación y referencias personales. 3. Documentos que acrediten los estudios realizados en los diferentes niveles de educación, esto es, actas de grado y/o copia del o los diplomas. 4. Certificaciones laborales que acrediten experiencia (cuando aplique). 5. Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, de conformidad con el SG-SST. 6. Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales.

PARÁGRAFO 1°. LA EMPRESA podrá solicitar además de los documentos mencionados en el reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante según el perfil del cargo, el riesgo o el área de trabajo. Sin embargo, no exigirá a los aspirantes datos o certificaciones prohibidos por la ley, entre otros: la libreta militar (Decreto 2150 de 1995, art. 111), pruebas de VIH, serología (VDRL), o la prueba de embarazo (Resolución 1843 de 2025, art. 21). Esta última, solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

PARÁGRAFO 2°. Una vez recibidos los documentos aportados por el aspirante al cargo, LA EMPRESA, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del

contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo. La falsedad documental, ocultamiento de información relevante o entrega de documentos adulterados constituirá falta grave. El aspirante autoriza a LA EMPRESA, mediante formato establecido para dichos efectos, para que haga uso de la información personal, financiera y legal existente en su base de datos.

ARTÍCULO 6°. REQUISITOS ESPECIALES PARA LABORES EN OBRA CIVIL. Para desempeñar actividades en obra, el trabajador deberá: 1. Cumplir con las políticas, procedimientos y protocolos de SST propios de la empresa y del cliente. 2. Usar obligatoriamente los elementos de protección personal (EPP) definidos para su cargo. 3. Cumplir con las capacitaciones programadas por la Empresa. 4. Reportar cualquier condición de salud que pueda afectar el desarrollo seguro de las labores.

El incumplimiento grave o reiterado de estos requisitos podrá generar medidas disciplinarias conforme al título XI del presente reglamento.

ARTÍCULO 7°. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL. La Empresa podrá vincular trabajadores mediante cualquiera de las modalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes, entre ellas, así: (a) Contrato a término indefinido, (b) Contrato a término fijo, (c) Contrato por obra o labor determinada, y (d) Contrato de aprendizaje.

En todos los casos, la relación laboral estará sujeta a subordinación, remuneración y prestación personal del servicio.

ARTÍCULO 8°. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

ARTÍCULO 9°. CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y LÍMITE MÁXIMO DE DURACIÓN (Ley 2466 de 2025). La Empresa podrá celebrar contratos a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años, sumadas todas sus renovaciones y deberá celebrarse por escrito. Si se excede dicho límite, se convertirá automáticamente en contrato a término indefinido. La Empresa deberá justificar por escrito la necesidad temporal que da origen al contrato a término fijo inferior a un (1) año. Dicha justificación deberá quedar archivada en la hoja de vida del trabajador como soporte documental ante una eventual inspección laboral. Toda renovación deberá hacerse por escrito antes del vencimiento del contrato.

PARÁGRAFO 1°. PRÓRROGA PACTADA. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año.

PARÁGRAFO 2°. PRÓRROGA AUTOMÁTICA. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

ARTÍCULO 10°. CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA. El contrato por obra o labor tendrá una duración equivalente al tiempo estrictamente necesario para ejecutar la obra, actividad o frente de trabajo contratado. La Empresa deberá identificar de manera clara: 1. La obra específica o fase para desarrollar. 2. Las condiciones materiales del frente de trabajo. 3. Las razones objetivas que justifican esta modalidad contractual.

El contrato terminará una vez se concluya la obra o frente de trabajo asignado.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando la Empresa suscriba contratos de mantenimiento continuo o indefinido con un cliente, la modalidad de contratación por obra o labor no será aplicable al personal asignado de forma permanente a dicho cliente. En tal caso, la Empresa deberá optar por un contrato a término fijo o indefinido, según la naturaleza real de la vinculación.

CAPÍTULO III - CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 11°. DEFINICIÓN Y NATURALEZA DEL CONTRATO. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de contrato de trabajo a término fijo, destinado exclusivamente a la formación teórico-práctica del aprendiz en una profesión u oficio. En virtud de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), este contrato adquiere carácter laboral especial, es decir, se considera una relación laboral con fines formativos. La subordinación del aprendiz frente al empleador está limitada a las actividades propias de su proceso de formación, preservando la finalidad pedagógica del contrato. Durante la etapa práctica (o durante toda la formación dual, si aplica), el aprendiz gozará de todos los derechos laborales especiales establecidos para esta modalidad, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias.

ARTÍCULO 12°. REQUISITOS. Podrán celebrar contrato de aprendizaje aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: (a) Tener mínimo quince (15) años de edad. Ningún contrato de aprendizaje podrá suscribirse con menores de 15 años, y los adolescentes entre 15 y 17 años requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo, conforme a la ley. (b) Estar matriculado o vinculado a un programa de formación técnica, tecnológica o profesional que exija el desarrollo de una etapa práctica, ya sea a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o de otra institución de educación autorizada para el efecto. (c) No haber tenido con anterioridad un contrato de aprendizaje que haya alcanzado su duración máxima. En concordancia con la normatividad vigente, una vez una persona ha finalizado un contrato de aprendizaje, no podrá suscribir otro nuevo ni con la misma ni con distinta empresa, garantizando que esta figura cumpla su finalidad formativa y no sea usada para encubrir relaciones laborales ordinarias. (d) No haber estado vinculado laboralmente con la empresa con anterioridad. La empresa no podrá designar como aprendiz a alguien que haya sido o sea actualmente su trabajador, evitando desnaturalizar la figura formativa. El empleador, por su parte, deberá verificar el cumplimiento de estos requisitos antes de la suscripción del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 13°. CUOTA OBLIGATORIA DE APRENDIZAJE Y NÚMERO DE APRENDICES. LA EMPRESA dará cumplimiento a la cuota mínima obligatoria de aprendices que le corresponda según la ley.

En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, LA EMPRESA se ceñirá a lo prescrito por el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada Empresa obligada, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de LA EMPRESA, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

ARTÍCULO 14°. CONDICIONES Y APOYO DE SOSTENIMIENTO. La Empresa podrá vincular aprendices conforme a la normatividad vigente. El apoyo de sostenimiento mensual será: Etapa lectiva (formación teórica): el aprendiz recibirá como mínimo un 75% de un (1) SMMLV. Etapa práctica (formación productiva): el aprendiz recibirá un 100% de un (1) SMMLV. Formación dual: durante el primer año de una formación dual el apoyo será al menos del 75% de 1 SMMLV, y a partir del segundo año será el 100% de 1 SMMLV.

PARÁGRAFO 1°. En todos los casos anteriores, el porcentaje se calculará sobre el salario mínimo vigente en Colombia. En ningún caso se podrá pactar o pagar un apoyo de sostenimiento inferior a esos mínimos legales.

PARÁGRAFO 2°. Para aprendices que se encuentren cursando estudios de nivel universitario, la ley dispone que el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un (1) SMMLV durante cualquier etapa o modalidad de su práctica; por lo tanto, tratándose de prácticas universitarias, el aprendiz devengará al menos el equivalente al salario mínimo completo.

PARÁGRAFO 3°. Este apoyo de sostenimiento tiene por finalidad garantizar la dedicación del aprendiz a su formación y no podrá ser objeto de negociación colectiva ni modificado por acuerdos o laudos, dado su carácter de prestación legal especial. El pago del apoyo se realizará mensualmente, en las fechas establecidas por la empresa para la remuneración, y estará sujeto a retenciones de ley si a ello hubiere lugar.

ARTÍCULO 15°. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. El empleador tiene la obligación de afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social Integral, cubriendo los subsistemas de salud, riesgos laborales y pensiones, conforme a las normas vigentes. Dicha afiliación presenta las siguientes particularidades según la etapa del contrato: Durante la etapa lectiva, el aprendiz deberá estar afiliado, como mínimo, a salud (EPS) y riesgos laborales (ARL). La empresa asumirá la totalidad de los aportes a estos sistemas durante la fase lectiva. Durante la fase práctica (y en formación dual activa), el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

La empresa informará al aprendiz sobre su afiliación y le entregará las constancias de vinculación a cada subsistema. Asimismo, reportará cualquier novedad (inicio, suspensión, terminación del contrato) a las entidades correspondientes, garantizando la continuidad de la cobertura en salud y riesgos durante toda la vigencia del contrato. El aprendiz deberá cumplir con las normas internas de la Empresa en materia disciplinaria, SST y convivencia.

PARÁGRAFO 1°. Todos estos derechos económicos y prestaciones sociales aplican únicamente durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje, pues es en dicha fase cuando existe la prestación efectiva de un servicio productivo al empleador.

PARÁGRAFO 2°. La empresa garantizará la igualdad de trato para los aprendices en práctica respecto de los trabajadores, en cuanto les sean aplicables los beneficios mencionados, absteniéndose de cualquier práctica restrictiva no autorizada por la ley.

ARTÍCULO 16°. JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO DEL APRENDIZ. En la etapa práctica, el aprendiz estará sujeto a la jornada máxima legal de trabajo vigente, al igual que los demás empleados de la empresa. Esto implica que la duración de su jornada diaria y semanal no excederá los límites establecidos por la ley laboral y tendrá derecho a los descansos legales (días dominicales/festivos y pausas dentro de la jornada conforme al régimen aplicable). Dado que la prioridad del contrato de aprendizaje es la formación, cualquier asignación de horas extras, trabajo nocturno o trabajo en días de descanso deberá ser de carácter excepcional, sólo procedente cuando la naturaleza del proceso formativo o las necesidades de la ocupación lo exijan de manera indispensable. En esos casos excepcionales en que el aprendiz deba laborar en tiempo suplementario, la empresa está obligada a reconocer y pagar los recargos o horas extra correspondientes, de acuerdo con la normativa laboral general y tomando como base de liquidación el apoyo de sostenimiento (o la remuneración que esté percibiendo en la etapa práctica). Se incluirán los recargos por trabajo nocturno, trabajo en días de descanso obligatorio y horas extra, según corresponda, de manera análoga a como se haría con un trabajador ordinario.

PARÁGRAFO ÚNICO. En consideración a la edad del aprendiz, se observarán además las restricciones especiales para menores de edad: si el aprendiz es adolescente (15 a 17 años), no podrá ser programado para trabajo nocturno (entre 6 p.m. y 6 a.m.) ni para horas extras, en atención a las prohibiciones establecidas en el Código de la Infancia y Adolescencia y demás normas de protección al menor trabajador. La empresa velará por que la jornada del aprendiz,

especialmente si es menor, se ajuste a estas limitaciones especiales. Durante la etapa lectiva, el aprendiz no está obligado a cumplir una jornada laboral en la empresa, puesto que su dedicación principal será asistir a los estudios y actividades formativas programadas por la institución educativa; en este periodo, el empleador deberá brindarle las facilidades de tiempo necesarias para el cumplimiento exitoso de su fase académica.

ARTÍCULO 17°. PARTICIPACIÓN DEL APRENDIZ EN COMITÉS Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES. Para efectos normativos internos y legales, el aprendiz en etapa práctica se considerará parte de la población trabajadora de la empresa en lo concerniente a ciertas obligaciones institucionales. En particular, el aprendiz en práctica contará dentro del número de trabajadores de la empresa a considerar para: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Los aprendices en práctica podrán ser tenidos en cuenta para la conformación del COPASST y participarán en las elecciones de sus miembros, en caso de que la normatividad así lo disponga, al igual que cualquier otro trabajador. Comité de Convivencia Laboral. De igual forma, los aprendices en práctica integran la base de personal considerada para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la empresa, debiendo ser incluidos en las actividades de dicho comité que promueven un ambiente laboral sano.

En general, el aprendiz tendrá derecho a participar en los programas de bienestar, capacitación y actividades colectivas de la organización durante su etapa práctica, de la misma manera que el resto de los empleados, siempre que tales programas sean compatibles con la naturaleza de su vínculo.

CAPÍTULO IV - PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18°. LA EMPRESA. Una vez admitido el aspirante estipulará en el contrato un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (C.S.T., art. 76).

ARTÍCULO 19°. ESTIPULACIÓN. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero del C.S.T.).

ARTÍCULO 20°. DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites (C.S.T., art. 79).

ARTÍCULO 21°. TERMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente, por cualquiera de las partes, sin previo aviso, y sin derecho a pago de indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador a la Empresa se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba tienen derecho a todas las prestaciones sociales (C.S.T., art. 80).

La terminación del contrato durante el período de prueba deberá respetar la prohibición de despido en estabilidad laboral reforzada (embarazo, lactancia, discapacidad, fuero circunstancial, entre otros).

ARTÍCULO 22°. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN AL CARGO. Todo trabajador que ingrese a la Empresa deberá recibir, antes de iniciar labores, una inducción que incluya como mínimo: (a) Presentación del Reglamento Interno de

Trabajo y sus obligaciones principales, (b) Capacitación en el SG-SST: identificación de riesgos, uso de EPP, comités, y plan de emergencia, (c) Política de SST, (d) Reglamento de SST, (e) Política de prevención del alcohol y SPA, (f) Política de prevención de acoso laboral, sexual y violencia de género, (g) Explicación de los protocolos y normas de seguridad según el frente de trabajo asignado (sede administrativa, obra en cliente o zona portuaria).

PARÁGRAFO ÚNICO. La Empresa realizará reinducción al menos una (1) vez al año y cada vez que el trabajador sea trasladado a un nuevo frente de trabajo con condiciones de riesgo distintas a las anteriores.

CAPÍTULO V - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 23°. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (C.S.T., art. 6), y a la prima de servicios y auxilio de cesantías (Sentencia C-825/2006 y C-823/2006).

CAPÍTULO VI – JORNADA, HORARIOS Y RECARGOS

ARTÍCULO 24°. JORNADA MÁXIMA SEMANAL (42 HORAS). La jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores que laboren en la Empresa será la máxima legal. A partir del 15 de julio de 2026: La jornada máxima ordinaria será de 42 horas semanales.

La Empresa podrá distribuir la jornada semanal de lunes a sábado, según la operación. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. Se establecen las siguientes excepciones: 1. Ninguna distribución podrá afectar los descansos legales ni las protecciones reforzadas. 2. La jornada podrá estructurarse mediante turnos, sistemas flexibles o ciclos de rotación, siempre respetando los límites señalados.

ARTÍCULO 25°. HORARIO DE TRABAJO. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:

Personal Administrativo — Días laborales: Lunes a Viernes. Lunes a jueves: ingreso 7:30 a.m., descanso 12:00-12:30, salida 4:30 p.m. Viernes: ingreso 7:30 a.m., descanso 12:00-12:30, salida 4:00 p.m. Tiempo de almuerzo: 30 minutos. (Verificado: jornada neta semanal = 42.0 horas exactas).

Personal Operativo — Días laborales: Lunes a Sábado. Lunes a viernes: ingreso 7:30 a.m., descanso 12:00-13:00, salida 4:00 p.m. Sábado: ingreso 7:30 a.m., salida 12:00 m. (sin descanso). Tiempo de almuerzo: 60 minutos. (Verificado: jornada neta semanal = 42.0 horas exactas).

El inicio del turno se contará desde el momento en que el trabajador esté en el sitio de labor con sus EPP puestos.

PARÁGRAFO 1°. La empresa podrá hacer ajustes o cambios en el horario y jornadas de trabajo y el personal se acogerá a los horarios y jornadas que la empresa establezca, siempre que estos se ajusten a los parámetros de ley.

PARÁGRAFO 2°. Los colaboradores, en atención a las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrán un lapso de quince (15) minutos en cada jornada, destinado al desarrollo de las pausas activas. Estas pausas serán computadas al interior de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 3°. La Empresa podrá contar con un mecanismo de registro biométrico en la portería de la instalación donde se desarrolle la labor, o aplicación móvil a fin de controlar el ingreso y la salida de las personas que laboran al servicio de LA EMPRESA, y cuyos resultados servirán de prueba para la aplicación de sanciones por incumplimiento al

horario de trabajo. El mecanismo aplicable será definido y actualizado por el SG-SST según las condiciones de cada frente de trabajo, y deberá garantizar la trazabilidad documental exigida por la Circular Externa 101 de 2025.

ARTÍCULO 26°. TRABAJADORES EXCEPTUADOS DE JORNADA. De los horarios anteriores quedan exceptuados, los trabajadores establecidos en el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 27°. JORNADA INFERIOR A LA LEGAL. En el caso de los trabajadores que laboren menos de la jornada que legalmente les corresponda, este hecho no crea derechos en favor del trabajador, y LA EMPRESA podrá requerir que la completen, cuando a su juicio las necesidades del servicio lo exijan y siempre que no exceda la jornada máxima pactada. En este caso no se causará el pago de horas extras o tiempo suplementario.

ARTÍCULO 28°. PÉRDIDA DEL DESCANSO DOMINICAL POR INASISTENCIA. Cualquier ausencia o interrupción injustificada a juicio de LA EMPRESA, da lugar a la pérdida del dominical, por no haber trabajado la semana completa, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar, siguiendo el procedimiento establecido para la comprobación de faltas en este Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 29°. HORARIOS FLEXIBLES, TURNOS Y MODIFICACIONES. La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria (C.S.T., artículo 161, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, en concordancia con la Ley 2101 de 2021).

ARTÍCULO 30°. TURNOS, HORARIOS ESCALONADOS Y ROTACIÓN. La Empresa podrá implementar turnos de trabajo, horarios escalonados o sistemas de rotación cuando las condiciones de seguridad, productividad u operación lo requieran. Toda modificación deberá: (a) Ser comunicada al trabajador con antelación razonable, (b) Respetar los límites legales de jornada vigentes según fase de implementación, (c) Tener soporte documental y registro interno, (d) Considerar restricciones médicas y recomendaciones del SG-SST.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para trabajadores con protección reforzada, las variaciones de horario deberán contar con revisión previa del SG-SST.

ARTÍCULO 31°. PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO. Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

ARTÍCULO 32°. PROHIBICIÓN DE DOS TURNOS EL MISMO DÍA. La Empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 33°. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE CUIDADO. Cuando la solicitud no perjudique la operación de la EMPRESA, se podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo a modalidades de trabajo apoyadas por tecnologías.

PARÁGRAFO 1°. El trabajador que pretenda esta concesión deberá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible a la modalidad de trabajo a desarrollar. Esta solicitud debe encontrarse fundada en las razones que considere motivan con suficiencia la solicitud y deberá aportar los elementos que permitan probar, aunque sea de manera sumaria, la responsabilidad de familiares de cuidado.

PARÁGRAFO 2°. LA EMPRESA deberá evaluar la propuesta y otorgar respuesta en un término máximo de 15 días hábiles. En caso de considerar viable esta y aceptarla de manera expresa, notificará el inicio del proceso de implementación a seguir.

PARÁGRAFO 3°. No producirá los efectos propuestos por el trabajador la falta de respuesta oportuna por parte de la empresa; y la aprobación deberá ser concedida, sin excepción, con visto bueno del área de Talento Humano.

ARTÍCULO 34°. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA EMPRESA podrá acordar medidas de flexibilidad horaria, trabajo en casa o remoto cuando el trabajador sea cuidador de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, siempre que cuente con la certificación de su condición y la actividad laboral lo permita. Este acuerdo no deberá afectar el cumplimiento de sus funciones y tiene como fin permitir la realización de actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada.

PARÁGRAFO 1°. El trabajador que pretenda esta concesión deberá solicitar la concesión de medidas de flexibilidad horaria. Esta solicitud debe encontrarse fundada en las razones que considere motivan con suficiencia la solicitud y deberá aportar la certificación correspondiente.

PARÁGRAFO 2°. LA EMPRESA deberá evaluar la propuesta y otorgar respuesta en un término máximo de 15 días hábiles. En caso de considerar viable esta y aceptarla de manera expresa, notificará el inicio del proceso de implementación a seguir.

PARÁGRAFO 3°. No producirá los efectos propuestos por el trabajador la falta de respuesta oportuna por parte de la empresa; y la aprobación deberá ser concedida, sin excepción, con visto bueno del área de Talento Humano.

ARTÍCULO 35°. ADHESIÓN AL RÉGIMEN LEGAL DE JORNADA. La empresa se acoge a las disposiciones legales y reglamentarias sobre trabajo ordinario y nocturno, y realizará los ajustes necesarios y el reconocimiento económico resultante correspondiente.

ARTÍCULO 36°. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. En virtud de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 en su artículo 10 parágrafo 1: 1. Se considera trabajo diurno el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Se considerará trabajo nocturno el que se ejecute entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m.

PARÁGRAFO ÚNICO. El empleador reconocerá el recargo nocturno legal vigente y no asignará labores nocturnas a trabajadores que tengan restricciones médicas o de seguridad determinadas por el SG-SST.

ARTÍCULO 37°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS (Ley 2466 de 2025). Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la jornada máxima legal (C.S.T., art. 159).

ARTÍCULO 38°. LÍMITES Y REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., en ningún caso podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. La empresa deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique como mínimo el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas, y soporte que acredite el pago de estas (Circular Externa 101 de 2025, numeral 3).

PARÁGRAFO 1°. LA EMPRESA deberá entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

PARÁGRAFO 2°. El registro se conservará por un término mínimo de cinco (5) años y estará disponible para el trabajador y para la autoridad de inspección laboral cuando sea requerido.

PARÁGRAFO 3°. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras, para los empleados menores de 18 años.

PARÁGRAFO 4°. En ningún caso podrán acumularse jornadas excesivas que generen fatiga, riesgo grave o incumplimiento de las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 39°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo realizado en domingos y días festivos se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Regla general: el trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario de la hora trabajada. Régimen transitorio de implementación progresiva: (a) Desde el 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2026: 80%, (b) Desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027: 90%, (c) A partir del 1 de julio de 2027: 100%.

PARÁGRAFO 1°. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2°. El pago de trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, según sea el caso, se cancelará junto con el salario ordinario a más tardar junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 40°. AUTORIZACIÓN PREVIA DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. LA EMPRESA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 31 de este Reglamento.

CAPÍTULO VIII – DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 41°. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales, en nuestra legislación laboral: 1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. 2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 1983, art. 1). 4. Será día de descanso obligatorio, aquellos que por acuerdo entre las partes o en virtud de la necesidad operativa quede definido al interior de cada caso particular.

ARTÍCULO 42°. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO EN FESTIVOS. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

ARTÍCULO 43°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo dominical o en días festivos será cancelado de conformidad con los siguientes parámetros: a) Desde el 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2026: 80%. b) Desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027: 90%. c) A partir del 1 de julio de 2027: 100%. d) Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo

establecido en el numeral anterior. e) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 26 Ley 789 de 2002).

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

PARÁGRAFO 2°. El trabajador podrá convenir por escrito con el empleador que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 3°. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 44°. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior (C.S.T., art. 180).

ARTÍCULO 45°. DURACIÓN MÍNIMA DEL DESCANSO. El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás expresados en el artículo 41 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 46°. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO DOMINICAL. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo (C.S.T., art. 173).

ARTÍCULO 47°. SALARIOS VARIABLES. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados (C.S.T., art. 176).

ARTÍCULO 48°. SUSPENSIÓN DE TRABAJO POR FIESTA NO DETERMINADA EN LA LEY. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (C.S.T., art. 178).

CAPÍTULO IX – VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 49°. REGLAS Y MÍNIMO DE DISFRUTE. Todo trabajador que complete un (1) año de servicios tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., art. 186, numeral 1°). El trabajador debe reincorporarse al trabajo al día siguiente de aquel en que terminen las vacaciones.

ARTÍCULO 50°. SEÑALAMIENTO Y NOTIFICACIÓN DE LA ÉPOCA DE VACACIONES. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador notificará al trabajador con una antelación mínima de quince (15) días calendario, a la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T., art. 187).

La notificación deberá realizarse por escrito, ya sea en medio físico o electrónico, dejando constancia de la fecha de comunicación, el medio utilizado y el período exacto de disfrute, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho al descanso y permitir la debida planificación personal y familiar del trabajador.

ARTÍCULO 51°. REGISTRO DE VACACIONES. LA EMPRESA llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones anuales, y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Decreto 13 de 1967, art. 52).

PARÁGRAFO ÚNICO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990, art. 3, parágrafo).

ARTÍCULO 52°. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Código Sustantivo del Trabajo, art. 188).

ARTÍCULO 53°. COMPENSACIÓN. LA EMPRESA y sus trabajadores podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero de éstas procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (C.S.T., art. 189, modificado por la Ley 1429 de 2010, art. 20).

PARÁGRAFO ÚNICO. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

ARTÍCULO 54°. ACUMULACIÓN. La acumulación de vacaciones se hará conforme a lo establecido en el Artículo 190 del C.S.T.

ARTÍCULO 55°. ÉPOCA FIJA DE VACACIONES SIMULTÁNEAS. LA EMPRESA podrá señalar para todos o algunos de sus trabajadores una época fija de vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, se entenderá que son anticipadas las vacaciones de que gocen los que en tal época no lleven un año cumplido de servicios y se abonarán estas a las que se causen al cumplirse ese primer año.

ARTÍCULO 56°. REMUNERACIÓN DE VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

CAPÍTULO X – PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 57°. LA EMPRESA concederá los siguientes permisos. 1. Licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada: cinco (5) días hábiles. 2. Licencia para el ejercicio del sufragio. 3. Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. 4. Licencia remunerada para citas médicas especializadas: debidamente justificadas. 5. Licencia para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. 6. Licencia para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. 7. Licencias asociadas a gestación y posparto, conforme a Ley 1822 de 2017, Ley 1468 de 2011 y Ley 2466 de 2025. 8. Permisos sindicales remunerados, cuando aplique. 9. Licencia para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante, y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. 10. Licencia "Ley Isaac" (Ley 2174 de 2021): permiso remunerado de hasta diez (10) días hábiles al año, para el padre, madre o acudiente que tenga bajo su cuidado a un niño, niña o adolescente diagnosticado con cáncer o

con una enfermedad huérfana o rara, destinado a la asistencia a controles médicos, tratamientos y demás necesidades derivadas de dicho cuidado. El trabajador deberá acreditar el diagnóstico y la condición de cuidador mediante certificación médica o documento idóneo expedido por la EPS o entidad de salud tratante, y dar aviso a LA EMPRESA con la anticipación que las circunstancias permitan.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones: El trabajador deberá solicitar a través del aplicativo o cualquier medio que la empresa disponga para ello, el permiso o licencia que requiere, con un término de anticipación no inferior a dos (2) días hábiles. Mediante este escrito informará de manera precisa las razones que lo motivan; e indicará el tiempo de duración requerido. Salvo para el caso de grave calamidad doméstica, en la cual la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias, y se requerirá que el trabajador allegue los soportes que demuestren tal situación. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las normas internas de LA EMPRESA. Los permisos y licencias se otorgarán siempre y cuando el número de trabajadores que se ausente no perjudique la marcha normal de LA EMPRESA, a juicio de la Gerencia. Los permisos y licencias se otorgarán siempre y cuando el trabajador no haya sido citado previamente a diligencia de descargos o no se le haya comunicado una sanción disciplinaria en coincidencia con el día o días solicitados como permiso. Los permisos que conceda LA EMPRESA serán remunerados o no, de acuerdo con lo dispuesto para tal efecto en las normas internas. Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente de permiso o licencia, salvo en los casos de grave calamidad doméstica. El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computará en la liquidación del salario, prestaciones correspondientes y vacaciones, excepto cuando LA EMPRESA autorice previamente la compensación del tiempo en horas distintas de las del turno o jornada. Una vez concluida la licencia o permiso, el trabajador está en la obligación de reincorporarse a sus funciones.

ARTÍCULO 58°. LICENCIAS REMUNERADAS. El empleador concederá una licencia remunerada en los siguientes eventos:

a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y corresponderá al empleador otorgar los días que considere necesarios, hasta cinco (5) días hábiles, los cuales no son acumulables con vacaciones, e improrrogables y renunciables por parte del trabajador. El trabajador debe entregar al día siguiente del permiso concedido los soportes que comprueben las circunstancias de grave calamidad doméstica. La calamidad doméstica ha sido entendida como todo suceso personal o familiar (hasta 3° de consanguinidad, 2° de afinidad, 1° civil), cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar de este, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

Es considerado grave calamidad doméstica: 1. Accidente de un miembro del núcleo familiar (hijos, cónyuge o compañero permanente y padres). 2. Grave enfermedad de un miembro del núcleo familiar (hijos, cónyuge o compañero permanente y padres). 3. Hechos acaecidos en ocasión de actos terroristas. 4. Hechos acaecidos en ocasión de actos de la naturaleza como terremotos, inundaciones, asonadas, deslizamientos de tierra, erosiones, derrumbes entre otros. 5. Hechos acaecidos en ocasión de actos vandálicos como robo de apartamentos, paseo millonario, etc. Para esta licencia el empleado deberá acreditar la ocurrencia del hecho con denuncia legal ante la autoridad judicial respectiva.

En caso de que el hecho considerado por el empleado como grave calamidad doméstica no se encuentre señalado en el presente reglamento, podrá solicitar dicha licencia, la cual será calificada por el área de Talento Humano y HSE, y aprobada por la Gerencia de LA EMPRESA.

b) En caso de sufragio, LA EMPRESA concederá al trabajador medio día de descanso remunerado dentro del mes siguiente al día de las elecciones. Si el trabajador prestó el servicio de jurado electoral, el descanso remunerado será

de un (1) día, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al día de las elecciones. En caso de haber sido jurado electoral y además haber sufragado, se le concederá al trabajador un (1) día y medio de descanso remunerado. El trabajador deberá acreditar el sufragio o la condición de jurado electoral dentro de ese mes; de lo contrario perderá el día de descanso remunerado.

c) En caso de desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, se concederá al trabajador una licencia remunerada, dependiendo del término que dure dicho cargo. El aviso se dará con la anticipación en que las circunstancias lo permitan.

d) En caso de entierro de compañeros de trabajo, se concederá al trabajador un permiso remunerado. El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados del área de trabajo.

e) En caso de concurrencia al servicio médico correspondiente (Citas médicas urgentes o con especialistas — incluye endometriosis, de conformidad con la Ley 2338 de 2023, la Sentencia T-448 de 2023 de la Corte Constitucional y la Resolución 2068 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social, que reconocen la endometriosis como enfermedad con capacidad de generar incapacidad laboral), el empleador concederá al trabajador el permiso. El trabajador deberá dar aviso con anticipación mínima de dos (2) días o según lo permitan las circunstancias, y deberá aportar la documentación que lo soporte. Para efectos de comprobar la circunstancia y asistencia al servicio médico, el empleado deberá entregar al día siguiente del permiso concedido la correspondiente certificación de la E.P.S. o I.P.S. según sea el caso.

f) La licencia de maternidad: toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: el estado de embarazo de la trabajadora, la indicación del día probable del parto, y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto (Ley 1822 de 2017 y Ley 2114 de 2021, art. 2).

g) La licencia de paternidad, de conformidad con lo establecido en la Ley 2114 de 2021, se concederá al esposo o compañero permanente, licencia remunerada por el término de dos (2) semanas, conforme a las reglas en dicha Ley referidas y los procedimientos internos de la empresa. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incumplido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

h) Permiso de Lactancia: La Empresa garantizará la protección integral de la maternidad y del período de lactancia, en los siguientes términos: Descansos remunerados para lactancia. Se concederán a la trabajadora lactante otorgando dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua y se aporte prueba al respecto. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos (Ley 2306 de 2023, art. 6 y C.S.T., art. 238, numeral 1°). Prohibición de compensación en dinero: los descansos de lactancia no podrán ser compensados, sustituidos ni conmutados por dinero, permisos informales, ajustes no autorizados o pagos equivalentes. Condiciones de trabajo seguras durante la lactancia: la Empresa deberá adoptar medidas razonables para proteger la salud de la trabajadora y del menor, asignando labores compatibles con su condición y atendiendo las recomendaciones médicas y del SG-SST, procurando evitar la asignación de tareas que impliquen riesgos elevados. Estabilidad laboral reforzada: ninguna trabajadora embarazada o en período de lactancia

podrá ser despedida sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo o de la autoridad judicial competente, en los términos previstos por la ley (Ley 2141 de 2021, art. 1). Prohibición de represalias: se prohíbe al empleador adoptar medidas de represalia contra la trabajadora por el ejercicio de los derechos derivados de la maternidad o la lactancia. Medidas de flexibilidad y apoyo: cuando la naturaleza del cargo y las condiciones del servicio lo permitan, la Empresa podrá implementar medidas de flexibilidad razonable, sin que sustituyan los descansos de lactancia previstos en la ley.

i) Obligaciones escolares como acudiente: se concederá al trabajador o trabajadora permiso para asistir a obligaciones escolares de sus hijos, siempre que esta solicitud sea radicada por los medios dispuestos por la empresa con al menos dos (2) días de anterioridad y con el soporte que acredite la obligatoriedad de su asistencia a la mencionada diligencia.

j) Citaciones judiciales, administrativas o legales: se concederá al trabajador o trabajadora permiso para asistir a diligencias de carácter judicial, administrativa o legal, siempre que esta solicitud sea radicada por los medios dispuestos por la empresa con al menos tres (3) días de anterioridad y con el soporte que acredite la mencionada citación.

k) Día libre por uso de bicicleta certificado (1 día cada 6 meses): la empresa podrá evaluar la concesión de un día al semestre por el uso de la bicicleta como medio de transporte. Este día estará sujeto a la revisión de la necesidad operativa y la capacidad de la empresa para cubrir la ausencia.

l) Licencia por luto: se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de 2009). Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incumplido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

m) Licencia "Ley Isaac" (Ley 2174 de 2021): permiso remunerado de hasta diez (10) días hábiles al año para el padre, madre o acudiente que tenga bajo su cuidado a un niño, niña o adolescente diagnosticado con cáncer o con una enfermedad huérfana o rara, destinado a la asistencia a controles médicos, tratamientos y demás necesidades derivadas de dicho cuidado, en los términos del numeral 10 del Artículo 57° de este Reglamento.

Se tienen los siguientes grados de parentesco: CÓNYUGE, COMPAÑERO O COMPAÑERA PERMANENTE: bajo matrimonio católico, religioso, civil o registro de sociedad marital de hecho en notaría. FAMILIAR HASTA EL GRADO SEGUNDO DE CONSANGUINIDAD: padres e hijos (primer grado), abuelos, nietos y hermanos (segundo grado). PRIMERO AFINIDAD: suegros. PRIMERO CIVIL: hijo adoptivo o padre/madre adoptante.

PARÁGRAFO 1°. En cuanto a los permisos para asistir al servicio médico, el trabajador deberá procurar que las citas médicas programadas previamente sean en horarios no laborales o al inicio o finalización de la jornada laboral con el fin de que la misma se vea afectada lo menos posible.

PARÁGRAFO 2°. La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato o su superior jerárquico, rigiéndose por el procedimiento interno existente y aportando los documentos que sean necesarios para el permiso, debidamente notificados por los medios que la empresa disponga.

ARTÍCULO 59°. PERMISOS ESPECIALES. La empresa podrá conceder permisos especiales al trabajador sin que afecte su ingreso mensual, por las siguientes causas y términos: a) Para contraer matrimonio, tres (3) días hábiles. Deberá comunicar la fecha de su matrimonio al superior correspondiente de la empresa por escrito y con no menos de treinta (30) días de anticipación. b) Por grados, con reconocimiento académico, un (1) día hábil.

ARTÍCULO 60°. LICENCIAS NO REMUNERADAS. Los permisos y licencias no remuneradas deberán solicitarse por los medios de comunicación que la empresa disponga, ante el respectivo líder de área quien deberá poner su visto bueno, y dar traslado de esta al área de Talento Humano, reportando de ser necesario el trabajador que va a cubrir dicha falta. La solicitud debe realizarse con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo probable de duración.

PARÁGRAFO ÚNICO. Mientras el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo y en este caso, LA EMPRESA sólo asumirá las obligaciones que le imponen la ley (C.S.T., art. 53).

ARTÍCULO 61°. REINCORPORACIÓN AL TÉRMINO DEL PERMISO O LICENCIA. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente u hora de aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo trámite del proceso disciplinario por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

CAPÍTULO XI – SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 62°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. LA EMPRESA y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (Ley 50 de 1990, art. 18).

ARTÍCULO 63°. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores.

ARTÍCULO 64°. LUGAR Y MEDIOS DE PAGO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese, mediante transferencia bancaria, consignación en entidad financiera, depósito electrónico, en dinero en efectivo en casos excepcionales debidamente justificados u otro sistema de pago que permita acreditación.

PARÁGRAFO ÚNICO. PERÍODOS DE PAGO. La cancelación de la remuneración del trabajador será quincenal, salvo que en una actividad específica se pacte por escrito una periodicidad distinta, conforme a la ley.

ARTÍCULO 65°. CONDICIONES DEL PAGO EN CUENTA BANCARIA. El salario se pagará al trabajador directamente consignándolo en la cuenta de ahorros que haya reportado, siguiendo las siguientes condiciones, así: 1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (C.S.T., art. 134). 3. Los pagos se realizarán en días laborales y dentro del horario definido por la Empresa. 4. En ningún caso el empleador podrá retrasar el pago del salario sin causa legal justificada.

ARTÍCULO 66°. RETENCIONES AUTORIZADAS. LA EMPRESA está facultada por la ley para retener los valores correspondientes al sistema integrado de seguridad social, retención en la fuente para el pago de impuesto a la renta y complementarios, retenciones por mandato judicial o autoridad competente y las que el trabajador autorice, de manera escrita, previa explicación clara y verificable, cuando quiera que no se afecte el salario mínimo legal, salvo autorización del Ministerio del Trabajo y S.S.

PARÁGRAFO ÚNICO. DESCUENTOS NO AUTORIZADOS. Está prohibido aplicar descuentos por: herramientas de trabajo, dotación, elementos de protección, capacitación obligatoria, daños por desgaste natural, multas no previstas en este Reglamento o no autorizadas por el trabajador.

ARTÍCULO 67°. DESPRENDIBLE DE PAGO Y RECLAMACIONES. El desprendible de pago se enviará al correo electrónico del trabajador o se le facilitará el acceso a un sistema que le permita consultar el valor de lo consignado, así como de las retenciones de ley y descuentos autorizados por el trabajador. Las reclamaciones se presentarán dentro de los cinco (5) días posteriores al pago de la quincena y mediante los mecanismos dispuestos por LA EMPRESA para ello. LA EMPRESA no recibirá reclamaciones verbales.

CAPÍTULO XII – SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN OBRA A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 68°. IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST. La Empresa implementará, mantendrá y mejorará de manera continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, en cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Decreto 1072/2015, art. 2.2.4.6.4).

ARTÍCULO 69°. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN SST. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el SG-SST.

En desarrollo del SG-SST, la Empresa tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones legales: 1. Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito. 2. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección. 3. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos existentes en cada frente de obra y puesto de trabajo. 4. Implementar medidas de prevención y control acordes con los riesgos reales de la actividad. 5. Diseñar y ejecutar programas de capacitación e inducción en seguridad y salud en el trabajo. 6. Vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores. 7. Proveer, reponer y verificar el uso adecuado de los EPP, sin costo para el trabajador. 8. Investigar los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, y adoptar las acciones correctivas correspondientes. 9. Adoptar medidas de protección especiales respecto de los trabajadores que presenten restricciones médicas, condiciones de salud particulares o estabilidad laboral reforzada. 10. Las demás establecidas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 70°. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. LA EMPRESA practicará a los trabajadores las siguientes evaluaciones médicas ocupacionales: evaluación médica de preingreso, evaluación médica periódica en las fechas que señale la Empresa, y la evaluación médica de egreso.

Respecto de la evaluación médica de egreso, la empresa deberá informar al trabajador sobre el proceso para su realización, la cual deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la terminación de la relación laboral o contractual y deberá dejar constancia de la respectiva notificación (Resolución 1843 de 2025, art. 8).

PARÁGRAFO ÚNICO. Teniendo en cuenta el comportamiento epidemiológico de los empleados, el perfil sociodemográfico y los resultados de los exámenes médicos, la empresa podrá realizar otro tipo de exámenes médicos, establecidos en los sistemas de vigilancia epidemiológicos y procedimientos del SG-SST.

ARTÍCULO 71°. PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud (E.P.S.), a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios (I.P.S.), a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 72°. SOMETIMIENTO A TRATAMIENTO MÉDICO. El trabajador que por su condición de salud requiera tratamiento médico, acatará las instrucciones y tratamientos que sean dictaminados por el médico tratante y que sean necesarios para procurar la mejora de su salud. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, cuando ella le corresponda a LA EMPRESA pagar.

PARÁGRAFO 1°. Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la E.P.S. o ARL a la cual se encuentre afiliado, LA EMPRESA queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a pagar los gastos que la asistencia particular ocasione.

PARÁGRAFO 2°. Las incapacidades médicas emitidas por la entidad tratante deben ser entregadas a LA EMPRESA una vez finalizada la incapacidad, en caso de ser inferior a dos (2) días, o remitirla de manera concomitante por el mecanismo de comunicación que LA EMPRESA disponga para ello.

PARÁGRAFO 3°. Cuando se traten de incapacidades por enfermedad de origen común, que superen los 180 días, en donde la E.P.S., a la cual se encuentre afiliado el trabajador, no haya expedido el concepto de rehabilitación, y se contemplaren situaciones de abuso del derecho, se podrá requerir a la E.P.S. que se revisen las incapacidades y pedir aplicar el procedimiento establecido en el Decreto 1333 de 2018.

PARÁGRAFO 4°. En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y la empresa cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO 5°. LA EMPRESA no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente debido a que el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

ARTÍCULO 73°. SOMETIMIENTO A MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la entidad para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1°. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, faculta a la Empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Ley 1562 de 2012, art. 13).

PARÁGRAFO 2°. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente de LA EMPRESA (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

ARTÍCULO 74°. AVISO DE ENFERMEDAD. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 75°. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SST. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente, tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: 1. Procurar el cuidado integral de su salud. 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. 3. Participar en las actividades de identificación del riesgo, prevención del consumo, abuso y adicción a las sustancias psicoactivas. 4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la empresa. 5. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo. 6. Informar de manera inmediata al superior jerárquico o al COPASST, los eventos ocurridos como incidentes o accidentes de trabajo. 7. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación del SG-SST. 8. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST (Decreto 1072/2015, art. 2.2.4.6.10). 9. Emplear en todo momento los elementos de protección personal dispuestos para la actividad, en caso de aplicar, sin excusas y de manera correcta. 10. Seguir las recomendaciones emitidas por el médico general o especialista, en el marco del SG-SST.

PARÁGRAFO 1°. LA EMPRESA, con el fin de mantener la prestación del servicio en óptimas condiciones y prevenir riesgos, manifiesta tener cero (0) tolerancia con el alcohol, drogas alucinógenas o psicoactivas y tabaco al interior de sus instalaciones y en la actividad laboral misma, cuando su consumo afecte el desempeño del trabajador o implique un riesgo para él mismo o sus compañeros de trabajo (C.C. Sent. C-636 de 2016).

PARÁGRAFO 2°. De acuerdo con la Política y al Programa de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y SPA, la empresa podrá implementar pruebas o mecanismos no invasivos para constatar si el trabajador se encuentra bajo el efecto de estas sustancias, con el fin de prevenir la accidentalidad y propender por la seguridad de todos; pruebas que podrán realizarse sin previo aviso (CSJ SL8002-2014, rad. 38381). En caso de que una prueba sea positiva, el empleador deberá exhortar al trabajador a que inicie el proceso de tratamiento a través de la EAPB a la cual se encuentre afiliado.

PARÁGRAFO 3°. LA EMPRESA es un espacio cerrado, libre de humo de tabaco; queda prohibido a cualquier persona consumir o tener encendido cualquier producto del tabaco en el almacén, so pena de incurrir en las sanciones que penalizan esta conducta (Ley 1335 de 2009, Ley 1801 de 2016, art. 33).

ARTÍCULO 76°. PROHIBICIÓN DE CONSUMO Y ALTERACIÓN DE CAPACIDADES. Se prohíbe el ingreso, la permanencia o la prestación de servicios cuando el trabajador se encuentre bajo los efectos de alcohol, drogas psicoactivas o sustancias que alteren sus capacidades físicas, mentales o psicomotrices; o porte, consuma o comercialice dichas sustancias dentro de las instalaciones, frentes de obra o lugares de trabajo de la Empresa.

PARÁGRAFO 1°. Las terminales portuarias aplican sus propios controles de alcohol y sustancias psicoactivas en los accesos. Los trabajadores de JMBQ Construcciones SAS están sujetos a dichos controles, y un resultado positivo en el control portuario tendrá las mismas consecuencias disciplinarias que un resultado positivo en el control interno de la Empresa, conforme a los procedimientos del SG-SST y el capítulo XIX del presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2°. Procedimientos de verificación. Cuando exista sospecha razonable de afectación por alcohol o sustancias psicoactivas, la Empresa podrá activar los procedimientos de verificación previstos en el SG-SST, los cuales deberán: (a) estar previamente definidos en protocolos internos, (b) respetar la dignidad humana, la intimidad y

la confidencialidad del trabajador, (c) garantizar el debido proceso y la proporcionalidad de las medidas adoptadas, (d) contar, cuando corresponda, con la participación del área de SG-SST o de personal autorizado.

PARÁGRAFO 3°. Medidas preventivas y de protección. Ante la verificación de una condición que represente riesgo, la Empresa podrá adoptar medidas preventivas inmediatas, tales como el retiro temporal de la actividad de riesgo, la remisión a valoración médica u ocupacional y las acciones de control necesarias.

PARÁGRAFO 4°. Tratamientos médicos. Los trabajadores que se encuentren bajo tratamientos médicos que incluyan medicamentos o sustancias controladas deberán informarlo al área de SG-SST, garantizando la confidencialidad de la información.

El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo podrá constituir falta disciplinaria, cuya gravedad se evaluará conforme al riesgo generado y a lo previsto en el presente Reglamento, con observancia del debido proceso.

ARTÍCULO 77°. PRIMEROS AUXILIOS. En caso de incidentes o accidente de trabajo, el jefe o superior jerárquico de la respectiva área o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. La Empresa está obligada a tener en su establecimiento los botiquines con los elementos necesarios para las atenciones de urgencia en caso de accidente o ataque súbito de enfermedad.

PARÁGRAFO ÚNICO. En caso de emergencia o incidente laboral, se deberá también dar aviso a los brigadistas a efectos de aplicar los protocolos establecidos en casos de emergencia.

ARTÍCULO 78°. REPORTE DE EVENTOS DE SST. Todo trabajador deberá reportar de manera inmediata, o a más tardar dentro de la jornada en que ocurran o se identifiquen, los siguientes eventos: accidentes de trabajo, incidentes sin lesión, enfermedades laborales presuntas o confirmadas, condiciones inseguras y actos o comportamientos inseguros. El reporte deberá realizarse a través de los canales establecidos por la Empresa, tales como el superior inmediato, el responsable del SG-SST, el COPASST o los formatos oficiales dispuestos para tal fin.

ARTÍCULO 79°. ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD. LA EMPRESA junto con las entidades administradoras de riesgos laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, determinando en cada caso la gravedad y frecuencia, de conformidad con el reglamento que se expida (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 80°. COMUNICACIÓN DE ACCIDENTES NO MORTALES. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, indicando las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 81°. SUJECCIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE RIESGOS LABORALES. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989 y demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 82°. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP): ENTREGA, USO Y CUIDADO. La Empresa entregará sin costo los EPP necesarios para la labor asignada, garantizando su calidad, reposición y mantenimiento. Es obligatorio para el trabajador el uso adecuado y permanente de los elementos de protección personal que la empresa le suministrará, así como conservarlos en buen estado y reportar daños o pérdida de los mismos.

PARÁGRAFO ÚNICO. El uso incorrecto, la omisión o la reincidencia en no portar los EPP será considerada falta leve o grave según el riesgo generado, conforme a las normas de este reglamento y del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 83°. EPP MÍNIMOS PARA PERSONAL DE ADOQUÍN. La Empresa entregará sin costo los EPP necesarios para la labor asignada, garantizando su calidad, reposición y mantenimiento. Para el personal operativo de instalación y mantenimiento de adoquín, los EPP mínimos obligatorios son: (a) Casco de seguridad clase E, (b) Gafas oscuras o claras de seguridad, (c) Botas de seguridad con puntera de acero, (d) Chaleco reflectivo de alta visibilidad (obligatorio en zona portuaria y vías con tráfico vehicular), (e) Guantes de trabajo resistentes a la abrasión, (f) Protectores auditivos de copa o inserción cuando las actividades se desarrollen en proximidad a las operaciones portuarias o equipos y herramientas ruidosas.

PARÁGRAFO ÚNICO. La Empresa podrá ampliar esta lista conforme a los riesgos identificados en la Matriz del SG-SST para cada frente de trabajo.

ARTÍCULO 84°. PROTOCOLOS DE OPERACIÓN SEGURA EN OBRA CIVIL. Todos los trabajadores deberán cumplir los protocolos establecidos para los siguientes riesgos propios de la actividad: 1. Manipulación manual y transporte de cargas. 2. Señalización y demarcación de obra. 3. Riesgo ergonómico. 4. Prevención de caídas a nivel y a distinto nivel. 5. Exposición a condiciones climáticas extremas. 6. Circulación segura en zona portuaria. 7. Uso seguro de herramientas manuales y eléctricas de compactación. 8. Manejo de materiales especiales (sellantes, adhesivos, productos de limpieza). 9. Actuación en emergencias.

El incumplimiento reiterado de estos protocolos constituye falta disciplinaria conforme al capítulo XIX del presente Reglamento.

ARTÍCULO 85°. PROTOCOLOS DE COORDINACIÓN CON LA AUTORIDAD PORTUARIA. Cuando los trabajadores de la empresa JMBQ Construcciones SAS presten servicios dentro de instalaciones portuarias, se aplicarán adicionalmente las siguientes disposiciones: 1. Credenciales y acceso: todo trabajador deberá portar en todo momento la credencial de acceso vigente expedida por la autoridad portuaria. 2. Cumplimiento del reglamento portuario. 3. Zonas restringidas y conducta: queda prohibido ingresar a zonas restringidas sin autorización, fotografiar o filmar dentro de las instalaciones sin autorización expresa. 4. Reporte de accidentes e incidentes: se realizará de manera simultánea ante el supervisor inmediato de JMBQ Construcciones SAS, el responsable del SG-SST de la Empresa, y la autoridad de seguridad del puerto.

CAPÍTULO XIII – DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 86°. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: 1. Respeto y subordinación a los superiores. 2. Respeto a sus compañeros de trabajo. 3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo. 4. Respeto a los clientes, proveedores, contratistas y demás personas que tengan relación comercial con la Empresa. 5. Guardar buena conducta y obrar con espíritu de leal colaboración. 6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. 7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. 8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo. 9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de máquinas o instrumentos de trabajo. 10. Permanecer durante la jornada en el sitio donde debe desempeñar sus labores. 11. Cumplir estrictamente las políticas de la empresa en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, prevención de alcohol, tabaco y SPA, prevención del acoso laboral, sexual y violencia de género, y normas anticorrupción y antisoborno. 12. Avisar oportunamente al empleador sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento. 13. Informar oportunamente a su jefe inmediato toda situación que ponga en riesgo la viabilidad organizacional o el debido desempeño de la empresa. 14. Comunicar a sus superiores ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el

trabajo. 15. Abstenerse de realizar actividades que no fueren de su competencia. 16. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento y en los contratos individuales de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. El incumplimiento de los deberes aquí establecidos constituirá falta, por tanto, el trabajador cuya conducta no se ajuste a los lineamientos aquí descritos será sometido al procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

CAPÍTULO XIV – ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 87°. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente, Coordinadores, Líderes, Supervisores, Oficiales, Asistentes, Ayudantes.

PARÁGRAFO 1°. El anterior orden jerárquico estará sujeto a los cambios y modificaciones que LA EMPRESA haga de los mismos, de conformidad con la implementación de nuevas estructuras administrativas.

PARÁGRAFO 2°. De los cargos antes mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, el Gerente, el Coordinador de Talento Humano y HSE y el Coordinador de operaciones y HSE.

PARÁGRAFO 3°. Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, debe exigir el cumplimiento por parte de éstos de los reglamentos de LA EMPRESA, atender las observaciones y/o necesidades del personal, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores.

CAPÍTULO XV – LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 88°. PROHIBICIÓN ABSOLUTA DE CONTRATACIÓN DE MENORES PARA ACTIVIDADES DE RIESGO. La Empresa prohíbe de manera absoluta la contratación de personas menores de dieciocho (18) años para actividades operativas, de riesgo o en obra civil. No podrán los menores de dieciocho (18) años, en general, realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil (C.S.T., ordinales 2 y 3, art. 242; Ley 1098 de 2006, art. 117).

Asimismo, en cumplimiento de la denominada "Política de Protección Integral de niños, niñas y adolescentes (NNA)", todo trabajador debe abstenerse de realizar actos que pongan en riesgo a menores de edad y reportar inmediatamente cualquier situación de amenaza o vulneración.

ARTÍCULO 89°. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES POR RIESGO PARA SU SALUD, SEGURIDAD O MORALIDAD. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud, seguridad o moralidad (Res. 1677 de 2008, art. 2): 1. Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines. 2. Herreros, herramentistas y afines. 3. Mecánicos y ajustadores de máquinas. 4. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares. 5. Oficiales y operarios de la construcción (obra gruesa) y afines. 6. Oficiales y operarios de la construcción (trabajos de acabado) y afines. 7. Pintores, limpiadores de fachadas y afines. 8. Trabajadores de la cimentación y demolición. 9. Oficiales y operarios de la edificación, incluidas excavaciones, transformaciones estructurales, renovación, reparación, mantenimiento y demolición de edificios y estructuras. 10. Oficiales y operarios de obras públicas (aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, carreteras, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos, comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministro de agua y energía). 11. Oficiales y operarios del montaje y desmontaje de edificios y estructuras prefabricadas. 12. Mejoras locativas que impliquen riesgo. 13. Mensajeros, porteadores, porteros y afines. 14. Conductor de automóvil. 15. Trabajos y operaciones que involucren manipulación de cargas pesadas. 16. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 90°. CONDICIONES DE TRABAJO PROHIBIDAS PARA MENORES. Condiciones de trabajo prohibidas para los niños, niñas o adolescentes menores de 18 años de edad, por razón del riesgo que puedan ocasionar para su salud y seguridad, las siguientes (Res. 1677 de 2008, art. 3): 1. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos. 2. Ruido continuo o intermitente que exceda los 80 decibeles. 3. Utilización de herramientas, maquinaria o equipo que exponga a vibraciones. 4. Lugares con iluminación natural y/o artificial deficiente. 5. Lugares con deficiente ventilación. 6. Ambiente de trabajo con exposición a riesgos biológicos. 7. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos. 8. Contaminantes químicos (metales, cerámica, cemento, madera, harinas, soldadura, vapor de agua, pintura, gases y vapores). 9. Manipulación de herramientas manuales y maquinarias peligrosas. 10. Manipulación y operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial, agrícola y minero. 11. Conducción y mantenimiento de vehículos automotores. 12. Grúas, montacargas o elevadores. 13. Lugares con presencia de riesgos locativos y problemas estructurales. 14. Trabajos relacionados con correas de transmisión, aceite, engrasado y transmisiones pesadas o de alta velocidad. 15. Actividades o trabajos prolongados de pie. 16. Actividades que exijan posturas forzadas. 17. Actividades que impliquen manipulación de carga. 18. Actividades que exijan movimientos repetitivos (límite máximo de 10 ciclos por minuto). 19. Trabajo que interfiera con las actividades escolares. 20. Condiciones de supervisión despótica, malos tratos, abusos (moral y sexual). 21. Jornada de 8 p.m. a 6 a.m.

PARÁGRAFO ÚNICO. EXCEPCIÓN PARA CONTRATO DE APRENDIZAJE. La prohibición establecida en el presente artículo no se aplicará a los menores de edad (mayores de 15 años) vinculados mediante Contrato de Aprendizaje debidamente autorizado. No obstante, queda estrictamente prohibido asignar a aprendices menores de edad labores de alto riesgo, trabajo en alturas, espacios confinados o manipulación de cargas excesivas.

ARTÍCULO 91°. JORNADA DE TRABAJADORES ADOLESCENTES. Para los mayores de quince (15) años y menores de 17, la jornada diurna será máximo de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 6:00 p.m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 8:00 p.m. (Ley 1098 de 2006, art. 114).

ARTÍCULO 92°. PROTECCIÓN A ADOLESCENTES EMBARAZADAS. Las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales (Ley 1098 de 2006, art. 116).

CAPÍTULO XVI - COMITÉS, ÓRGANOS INTERNOS Y PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 93°. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST (Res. 2013 de 1986). La Empresa conformará el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST cuando cuente con 10 o más trabajadores. Si la Empresa tiene menos de 10 trabajadores, se designará un Vigía de SST, también conforme a la Resolución 2013 de 1986.

ARTÍCULO 94°. FUNCIONES DEL COPASST. Funciones principales del COPASST: 1. Promover la salud ocupacional y el SG-SST. 2. Realizar inspecciones en obra y recomendar acciones correctivas. 3. Participar en la investigación de accidentes e incidentes. 4. Revisar condiciones de trabajo y analizar riesgos. 5. Garantizar la participación de los trabajadores en temas de seguridad.

La elección de representantes de los trabajadores será democrática, mediante votación secreta o pública según lo acuerde la Empresa.

ARTÍCULO 95°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL. La Empresa conformará y mantendrá en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral – CCL, conforme a lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, así como las disposiciones vigentes que las modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 96°. OBJETO DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral tendrá por objeto prevenir las conductas de acoso laboral, promover un ambiente de trabajo sano y respetuoso, y tramitar de manera preventiva las quejas que se presenten, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 97°. CONFORMACIÓN Y PERÍODO. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes, designados por un período de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos.

ARTÍCULO 98°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral, entre otras: 1. Recibir y registrar las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral. 2. Examinar y analizar de manera confidencial los casos específicos. 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual. 4. Adelantar actuaciones preventivas orientadas a mejorar la convivencia laboral. 5. Realizar entrevistas individuales, garantizando confidencialidad, respeto y trato digno. 6. Proponer acuerdos de mejora y realizar seguimiento a los compromisos asumidos. 7. Elaborar informes periódicos sobre su gestión.

ARTÍCULO 99°. GARANTÍAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL CCL. La Empresa garantizará el cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, para ello deberá: (a) asignar el espacio físico para las reuniones y demás actividades del CCL, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación, (b) disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento, (c) otorgar a los integrantes del Comité los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral (Resolución 3461, art. 13).

ARTÍCULO 100°. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN. En el desarrollo de sus funciones, el Comité deberá actuar bajo los principios de celeridad, eficacia, confidencialidad, imparcialidad y no discriminación, procurando que las actuaciones se desarrollen en entornos seguros y adecuados.

ARTÍCULO 101°. REMISIÓN A OTRAS INSTANCIAS. Cuando de los hechos se desprenda la posible comisión de conductas que trasciendan el ámbito preventivo del Comité o que puedan constituir falta disciplinaria, infracción administrativa o delito, el Comité deberá informar al empleador y orientar a las partes sobre la activación de las rutas externas ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 102°. RESERVA DE LA INFORMACIÓN. Toda la información conocida por el Comité en desarrollo de sus funciones tendrá carácter reservado y será custodiada conforme a la normativa vigente y a las políticas internas de protección de datos.

CAPÍTULO XVII – OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 103°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: 1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias. 2. Procurar locales apropiados y elementos de protección contra accidentes y enfermedades profesionales. 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias conforme al capítulo X de este Reglamento. 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación del tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. 8. Practicar al trabajador los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso. 9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia. 10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. 11. Conceder al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. 12. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T. 13. Conceder la licencia de paternidad. 14. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre,

madre o quien detente la custodia de menores que padezcan enfermedad terminal o cuadro clínico severo. 15. Realizar ajustes razonables para eliminar barreras y garantizar el acceso al trabajo de personas con discapacidad. 16. Abrir y llevar al día los registros de horas extras. 17. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando descansos remunerados o licencias de enfermedad motivada por embarazo o parto. 18. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee. 19. Cumplir y acatar toda la normatividad laboral. 20. Implementar acciones para eliminar barreras de acceso laboral y promover la inclusión sin discriminación. 21. Atender con diligencia las órdenes de autoridades a favor de víctimas de violencia basada en género. 22. Dar preferencia en la reubicación, sin afectar condiciones, a víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar.

ARTÍCULO 104°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. No comunicar a terceros información reservada, salvo autorización expresa.
3. Conservar, cuidar, custodiar y restituir en buen estado los instrumentos y equipos que le hayan suministrado.
4. Guardar rigurosamente el respeto y la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente observaciones conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Dar aviso a su superior jerárquico de cualquier hecho u omisión que pueda considerarse falta, incluyendo incumplimiento de normas de SST, dentro de la misma jornada en que lo conozca.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente.
8. Observar con suma diligencia las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes.
9. Informar todo acto constitutivo de acoso laboral que se ejerza sobre el empleado o sus compañeros.
10. Comunicar oportunamente toda situación que genere conflicto de intereses.
11. Cumplir puntual y estrictamente el horario laboral establecido.
12. Someterse al control fijado para el cumplimiento de los horarios.
13. Realizar registros de marcación de entrada y/o salida desde dispositivos autorizados.
14. Reportar oportunamente cualquier inconveniente que le impida desempeñar sus funciones.
15. Registrar y mantener actualizada su información de domicilio (art. 58 C.S.T.).
16. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el médico tratante.
17. Notificar y remitir oportunamente los formatos de incapacidad (Decreto 019 de 2012).
18. Cumplir las políticas de integridad y protección de datos e información confidencial.
19. No poner en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa.
20. Cumplir estrictamente las políticas de uso y protección de datos sensibles e información confidencial.
21. Tratar a los clientes internos y externos con el mayor respeto y cortesía.
22. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con LA EMPRESA.
23. Realizar sus tareas observando el mayor cuidado para no generar actos inseguros.
24. Participar activamente en los cursos, congresos y entrenamientos de capacitación laboral que disponga la empresa.
25. Dar acuse de recibido a las comunicaciones que LA EMPRESA transmita, cuando se requiera.
26. Someterse al procedimiento para comprobación de faltas establecido en el presente Reglamento.
27. Observar y cumplir rigurosamente los acuerdos, circulares, reglamentaciones y políticas emitidos por LA EMPRESA.
28. Ejecutar por sí mismo aquellas labores anexas, necesarias o complementarias a la principal del cargo.
29. Autorizar expresamente para cada caso los descuentos de su salario y prestaciones sociales, según el artículo 149 del C.S.T.
30. Al final de cada turno limpiar los lugares y máquinas donde haya trabajado.
31. Evitar desperdiciar las materias primas o elementos de trabajo.
32. Cumplir con el procedimiento de retiro establecido por LA EMPRESA al finalizar el contrato.
33. Usar de manera adecuada la dotación y los EPP entregados.
34. Dar un uso adecuado al teléfono celular con plan de minutos y datos proporcionado por LA EMPRESA, cuando aplique.
35. Colaborar con las investigaciones internas de la empresa.
36. Cumplir las disposiciones relacionadas con el uso del carné, claves o contraseñas suministrados.
37. Utilizar el correo electrónico corporativo, si aplica, solo para fines relacionados con la actividad laboral.
38. Presentar los certificados necesarios para el ejercicio de la profesión, cuando aplique.
39. Cumplir y acatar las instrucciones, programas, procedimientos y determinaciones de prevención de riesgos del SG-SST.
40. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales o de este reglamento.

PARÁGRAFO ÚNICO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones generales y especiales para los trabajadores se constituirá en falta, y el trabajador cuya conducta no se ajuste a las disposiciones aquí indicadas será

sometido al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias establecido en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XVIII – PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 105°. PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA. Se prohíbe a la empresa: 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sin autorización previa escrita del trabajador o mandamiento judicial, salvo los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T., y las cooperativas hasta un 50% en los casos que la ley autorice. 2. Realizar descuentos que afecten el salario mínimo o la parte inembargable (Ley 1429 de 2010). 3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa. 4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo. 5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación. 6. Imponer obligaciones de carácter religioso o político o dificultar el ejercicio del sufragio. 7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo. 8. Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. 9. Emplear en las certificaciones signos convencionales que perjudiquen a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra". 10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (art. 59 C.S.T.). 11. Discriminar a las mujeres y personas con identidades de género diversas. 12. Generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades. 13. Exigir a la persona en embarazo tareas que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. 14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género. 15. Despedir o presionar la renuncia por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. 16. Limitar o presionar el ejercicio de la libertad religiosa o política. 17. Despedir o presionar la renuncia por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental. 18. Imponer sanciones disciplinarias sin el respeto del debido proceso. 19. Impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos derivados de la maternidad, la lactancia, la desconexión laboral o la participación en comités legalmente constituidos. 20. Exigir pruebas de embarazo como condición para el ingreso, permanencia, ascenso o cualquier beneficio laboral. 21. Adoptar represalias contra cualquier trabajador por presentar quejas, denunciar irregularidades, participar en procedimientos internos o ejercer derechos reconocidos por la ley. 22. Realizar confrontaciones innecesarias o revictimizantes en procesos internos. 23. Presionar a los trabajadores para la suscripción de renunciaciones en blanco o acuerdos contrarios a la ley. 24. Adoptar decisiones arbitrarias que afecten de manera injustificada la estabilidad, la honra o la intimidad de los trabajadores.

ARTÍCULO 106°. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: 1. Sustraer de su lugar de trabajo útiles, herramientas, materias primas, productos elaborados o cualquier bien de la empresa sin permiso previo y por escrito. 2. Presentarse al trabajo o a instalaciones de clientes externos en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, cuando afecte el desempeño laboral (Sentencia C-636 de 2016). 3. Consumir, durante el horario de trabajo, sustancias prohibidas que produzcan dependencia, cuando afecte el desempeño laboral. 4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. 5. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa, excepto en casos de huelga. 6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o promover suspensiones intempestivas. 7. Usar los útiles, herramientas y equipos en objetivos distintos del trabajo contratado (art. 60 C.S.T.). 8. Hacer colectas, rifas o propaganda en los lugares de trabajo. 9. Presentar documentos falsos, dolosos e incompletos. 10. Cobrar sumas de dinero no autorizadas a los clientes de la empresa. 11. Fumar en el puesto de trabajo o en sitios prohibidos. 12. Emplear el permiso concedido por la empresa para fines distintos al solicitado. 13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de compañeros, superiores o terceros, o que amenace bienes de la empresa. 14. Confiar a otro trabajador, sin autorización, la ejecución de funciones propias de su cargo. 15. Desacreditar o difamar a la empresa, sus trabajadores, usuarios o clientes. 16. Originar o promover riñas o discusiones irrespetuosas. 17. Incitar a los trabajadores para que desconozcan sus deberes laborales. 18. Hacer uso de su cargo para favorecer a un tercero en contra del patrimonio de la empresa o para su beneficio propio. 19. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad, o en contra de las señales o precauciones de

seguridad e higiene. 20. Retirarse del trabajo durante la jornada sin permiso o sin justa causa. 21. Causar daño a los equipos de informática o alterar, falsificar, introducir, borrar u ocultar información institucional. 22. Ocuparse en funciones distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo aviso. 23. Amenazar, agredir, injuriar o faltar al respeto a superiores, subalternos o compañeros de trabajo. 24. Comunicarse o utilizar gestos, expresiones o frases obscenas, groseras, racistas, homofóbicas, sexistas o ridiculizantes. 25. De acuerdo con el riesgo de cada área, usar prendas de vestir o accesorios colgantes que generen riesgo (cadenas, anillos, brazaletes, pelo largo suelto, aretes, audífonos, entre otros). 26. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador. 27. Desconocer directamente los Reglamentos, normas, políticas y procedimientos de LA EMPRESA. 28. Dar a la dotación de trabajo una destinación diferente para la que fue suministrada o venderla. 29. Usar las herramientas, activos fijos o útiles de trabajo en labores distintas a las de LA EMPRESA. 30. No entregar en forma completa y en buen estado las herramientas y equipos inventariados. 31. No asistir a las capacitaciones asignadas por LA EMPRESA. 32. Esconder trabajos defectuosos o no informar los errores cometidos. 33. Trabajar horas extras o en días festivos sin autorización de la empresa. 34. Malgastar los recursos de la empresa por negligencia, dolo o falta de cuidado. 35. Las demás causales establecidas en el contrato de trabajo, demás reglamentos o políticas de LA EMPRESA. 36. Grabar o difundir imágenes sin autorización cuando comprometan seguridad, información sensible o intimidad de terceros.

PARÁGRAFO ÚNICO. El incurrir en cualquiera de las conductas establecidas como prohibiciones se tendrá como falta, y será sometido al procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

CAPÍTULO XIX - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 107°. TIPICIDAD DE LAS SANCIONES. La empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallo arbitral o en contrato individual.

Las sanciones que se impondrán al trabajador se clasifican en: 1. Amonestación Verbal: por faltas leves primera vez. 2. Llamado de Atención escrito con copia a la hoja de vida: requerimiento escrito y motivado por incumplimiento de deberes y obligaciones laborales. 3. Multa: valor que se cobrará al trabajador que incumple sus deberes contractuales en relación con las faltas a su jornada laboral. 4. Suspensión del trabajo sin salario: separación temporal del cargo, hasta por ocho (8) días la primera vez, y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia. 5. Terminación del Contrato con Justa Causa: en los casos previstos por la Ley y el presente Reglamento.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las multas que se impongan sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, nunca pueden exceder de la quinta parte del salario del día y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la entidad, conforme al Art. 113 del C.S.T.

ARTÍCULO 108°. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, que consisten en la violación leve por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, procedimientos y políticas, así como incurrir en prohibiciones, las cuales no generan un perjuicio o impacto de consideración para la EMPRESA, y sus sanciones disciplinarias, así: a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo o algún evento, reunión o capacitación, sin justa causa comprobable ni autorización del superior jerárquico, siempre que no cause perjuicio de consideración: implica por primera vez amonestación verbal; por la segunda vez, llamado de atención; por la tercera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. b) La falta en el trabajo en parte de la jornada o del turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración: implica por primera vez llamado de atención; por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días; por la tercera vez suspensión hasta por ocho (8) días. c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración: implica, por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión hasta por quince (15) días. d) La violación leve de los deberes, obligaciones contractuales o reglamentarias y las instrucciones verbales o escritas del jefe inmediato: implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión hasta por treinta (30) días. e) La

omisión o violación de los procedimientos, reglamentos y/o políticas establecidas, cuando no constituye un perjuicio de consideración: implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, suspensión hasta por treinta (30) días.

PARÁGRAFO 1°. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 109°. COMPROBACIÓN DE LA FALTA. Una falta se considerará comprobada: 1. Por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador. 2. Por declaración fidedigna de personas distintas del trabajador, ya sean extrañas o dependientes de la entidad. 3. Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

ARTÍCULO 110°. FALTAS GRAVES. Se consideran como faltas GRAVES del trabajador y constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, adicionales a las consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes: a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, por quinta vez. b) La falta en el trabajo en parte de la jornada o del turno correspondiente sin excusa suficiente, por cuarta vez. c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez. d) La violación leve de los deberes, obligaciones contractuales o reglamentarias e instrucciones, por tercera vez. e) Violación grave de los deberes, obligaciones contractuales o reglamentarias e instrucciones, cuando constituye un perjuicio de consideración, por primera vez. f) La omisión o violación de los procedimientos, reglamentos y/o políticas, cuando no constituye un perjuicio de consideración, por tercera vez. g) La omisión o violación grave de los procedimientos, reglamentos y/o políticas, cuando constituye un perjuicio de consideración, por primera vez. h) El grave incumplimiento de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos del SG-SST, comunicadas por escrito, por primera vez. i) El incumplimiento a las citas médicas, tratamientos y exámenes prescritos por el médico tratante de la EPS o ARL, por primera vez. j) Cuando en el término de un (1) año, el trabajador acumule tres (3) procesos disciplinarios sancionados. k) La falsedad documental, ocultamiento de información relevante o entrega de documentos adulterados, por primera vez.

PARÁGRAFO 1°. En la comisión de faltas graves opera de manera inmediata la terminación del contrato de trabajo con justa causa; en caso de que se requiera validar las pruebas, se garantizará el derecho a la defensa y contra la decisión no procederá recurso alguno.

ARTÍCULO 111°. AUSENCIA LABORAL CONTINUA SIN JUSTA CAUSA. En el evento en que el trabajador no se presente a su sitio de trabajo por más de dos (2) días, sin previo aviso, se presume como un incumplimiento grave de sus obligaciones, y será causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

PARÁGRAFO ÚNICO. El debido proceso por ausencia laboral continua sin justa causa se iniciará al día hábil siguiente de la falta sin previo aviso, siguiendo el procedimiento establecido por la empresa.

ARTÍCULO 112°. DEFICIENTE RENDIMIENTO. Para dar por terminado el contrato por deficiente rendimiento, LA EMPRESA deberá seguir lo consagrado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015: para dar aplicación al numeral 9 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento: 1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días. 2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral, presentará al trabajador un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

ARTÍCULO 113°. REINCIDENCIA. Las faltas para efectos de reincidencia serán tenidas en cuenta por periodos de doce (12) meses.

CAPÍTULO XX - PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 114°. DEBIDO PROCESO — GARANTÍAS GENERALES (Ley 2466 de 2025). En virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 115 del CST, se fija como garantía general el debido proceso, mismo que estará inmerso en todas las actuaciones que busquen aplicar sanciones disciplinarias. Este estamento contiene como mínimo los siguientes principios rectores: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, non bis in ídem y reformatio in peius.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien podrá a su arbitrio ser asistido por un compañero de trabajo, asesor legal externo o persona de su confianza. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.), con los argumentos que así lo respalden.

El procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento deberá aplicarse por el empleador o por quien este delegue para tal fin. La acción disciplinaria se inicia con el reporte de los superiores jerárquicos inmediatos o de cualquier persona que perciba la falta, y el jefe inmediato deberá reportarla de manera inmediata a través de los canales establecidos por la empresa. Podrán reportar a proceso disciplinario: el superior jerárquico o representante del área y el Gerente General, previo visto bueno de la Gerencia General.

PARÁGRAFO 1°. El proceso disciplinario establecido al interior de LA EMPRESA respeta los principios del Debido Proceso tales como: legalidad, publicidad, defensa, presunción de inocencia, imparcialidad, non bis in ídem, cosa juzgada, doble instancia y reformatio in peius, acogiendo lo preceptuado por la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014 y la Ley 2466 de 2025, con los siguientes elementos mínimos del procedimiento disciplinario: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario. 2. Formulación de cargos imputados, con indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, por escrito. 3. Traslado al investigado de cada una de las pruebas. 4. Fecha para la Diligencia de Descargos (la citación podrá notificarse en día de descanso, pero la diligencia no podrá realizarse en domingo ni festivo). 5. Concesión de un término de 5 días para que el trabajador o trabajadora pueda controvertir o aportar pruebas y allegar consideraciones finales. 6. Pronunciamiento definitivo mediante acto motivado. 7. Imposición de sanción en primera instancia. 8. Derecho a impugnar la decisión: el trabajador dispone de tres (3) días hábiles para interponer apelación; la sanción no se ejecuta hasta que se resuelva la apelación. 9. Decisión en segunda instancia.

PARÁGRAFO 2°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez.

PARÁGRAFO 3°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 115°. FACULTAD Y TRÁMITE OPERATIVO. La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas, la aplicación de sanciones y la notificación de la sanción a que hubiere lugar estará a cargo del Gerente, quien delegará al asesor legal de la empresa la citación, toma de versión libre y la elaboración de los oficios con las decisiones correspondientes.

El proceso disciplinario que se adelante, deberá seguir el siguiente procedimiento: a) Ante el incumplimiento o la falta a los deberes, obligaciones legales y/o contractuales, prohibiciones, procedimientos o políticas, cometidas por el trabajador, el jefe inmediato hará el reporte a través del proceso establecido por la empresa. b) LA EMPRESA, a través de su asesor legal y dentro del término establecido o de manera inmediata según la gravedad de los hechos,

remitirá la citación a diligencia de versión libre, al jefe inmediato para que éste notifique al trabajador. c) En la fecha y hora señalada, el asesor legal realizará la diligencia de versión libre, en la cual se expondrán los presuntos incumplimientos, se dará traslado de las pruebas al trabajador para que dé las explicaciones que considere pertinentes y aporte pruebas a su favor; de lo cual se levantará un acta firmada por las partes intervinientes. Adicionalmente, se darán cinco (5) días posteriores a la toma de la versión libre para que el colaborador pueda controvertir o aportar pruebas y allegar consideraciones finales. d) El asesor legal deberá notificar al trabajador implicado la decisión tomada por el Comité Disciplinario de la empresa, motivada, indicando la infracción cometida, la normatividad infringida y la sanción a imponer conforme al Reglamento Interno de Trabajo. e) Una vez notificado el trabajador acerca de la sanción impuesta, y si no estuviese de acuerdo, podrá interponer dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción el Recurso de Reposición y en subsidio el de Apelación, debidamente fundamentado, a fin de que el Gerente, en segunda instancia, revise la decisión y resuelva en el término de un mes, con lo cual se cierra el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 1°. Si el trabajador citado a descargos no concurriera a la citación, se dejará constancia por escrito de la inasistencia, con la firma de dos testigos, y se citará de nuevo por escrito por última vez a la diligencia.

PARÁGRAFO 2°. En caso de inasistencia a la última citación, el asesor legal procederá a elevar acta de lo acontecido en presencia de dos (2) testigos y aplicará la sanción correspondiente.

PARÁGRAFO 3°. EL EMPLEADOR tendrá un comité disciplinario facultado para analizar la versión libre y el material probatorio aportado en el proceso, y con base en ello determinará la sanción a imponer. EL COMITÉ DISCIPLINARIO está conformado por el Coordinador de operaciones y HSE de acuerdo a la sede, el Coordinador de Talento Humano y HSE, la Asistente administrativa y el asesor legal especializado laboral o a quién este delegue. Este último tendrá voz, pero no tendrá voto sobre las decisiones. De manera complementaria, podrán ser citados a las sesiones terceros con conocimiento técnico o experticia, quienes apoyarán la sesión y guardarán absoluta reserva y confidencialidad.

PARÁGRAFO 4°. Teniendo en cuenta el principio de inmediatez que reviste la facultad sancionatoria del Empleador, se deberá dar estricto cumplimiento a los términos establecidos, so pena de no dar trámite a los reportes allegados al área jurídica.

PARÁGRAFO 5°. Los medios a través de los cuales el trabajador podrá ser escuchado o expondrá sus argumentos y medios de defensa y contradicción, dentro del marco del debido proceso, serán los siguientes: 1. Diligencia de versión libre, que podrá realizarse de manera presencial, por correo mediante el envío de las preguntas y respuestas, por comunicación telefónica, videoconferencia, o cualquier otro medio que permita dejar constancia del desarrollo, siempre garantizando el debido proceso. 2. Escrito de solicitud de explicaciones, para faltas leves o cometidas por primera vez, que será entregado al trabajador para que en el término de cinco (5) días hábiles exponga por el mismo medio y en sus propias palabras los argumentos que considere necesarios para ejercer sus derechos a la defensa y de contradicción, sin perjuicio de allegar nuevas pruebas o controvertir las aportadas por la empresa.

ARTÍCULO 116°. OFICIOSIDAD Y PREFERENCIA. También la acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio o por información proveniente de los clientes, empleados o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, la cual se encuentre debidamente soportada.

ARTÍCULO 117°. OBLIGATORIEDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. El empleado con potestad disciplinaria que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

ARTÍCULO 118°. DERECHOS DEL INVESTIGADO. Como sujeto procesal, el investigado tiene los siguientes derechos: acceder a la investigación; controvertir los hechos y solicitar o aportar pruebas que pretenda hacer valer en su favor; estar acompañado de testigos con el único fin de evidenciar el respeto de sus derechos.

ARTÍCULO 119°. INEFICACIA DE LA SANCIÓN POR VIOLACIÓN DEL TRÁMITE. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPÍTULO XXI - RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 120°. TRÁMITE DE RECLAMOS. Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante la persona que ocupe el cargo de Coordinador de Talento Humano y HSE. Si el reclamo no fuere atendido o resuelto por el Coordinador de Talento Humano y HSE, podrá acudir al Gerente mismo de LA EMPRESA (C.S.T., Art. 108, numeral 17).

CAPÍTULO XXII - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 121°. COMPROMISO INSTITUCIONAL. LA EMPRESA, al ser garantista de la dignidad humana de los trabajadores, no admite conductas relacionadas con el acoso laboral, sexual y violencia de género en el ámbito laboral y establece mecanismos de prevención de este.

Las definiciones de las modalidades de acoso laboral, conductas atenuantes y agravantes, entre otros aspectos, se encuentran reguladas por la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO ÚNICO. Son bienes jurídicos protegidos por la ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 122°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos: 1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, con campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones. 2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: a) establecer valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral sano; b) formular recomendaciones constructivas; c) examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos; d) las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa.

ARTÍCULO 123°. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 124°. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, cuya definición se encuentra consagrada en la Ley 1010 de 2006, artículo 2: a) Maltrato laboral. b) Persecución laboral. c) Discriminación laboral. d) Entorpecimiento laboral. e) Inequidad laboral. f) Desprotección laboral.

ARTÍCULO 125°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes conductas (Ley 1010 de 2006, art. 7): 1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. 2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona. 3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros. 4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de compañeros. 5. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. 6. La descalificación humillante de propuestas u opiniones de trabajo. 7. Las múltiples denuncias disciplinarias temerarias. 8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. 9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas o el brusco cambio de lugar de trabajo sin fundamento objetivo. 10. La exigencia de laborar en

horarios excesivos, cambios sorpresivos de turno o exigencia permanente de laborar en dominicales y festivos sin fundamento objetivo, o en forma discriminatoria. 11. El trato notoriamente discriminado respecto de los demás empleados. 12. La negativa a suministrar materiales e información indispensable para el cumplimiento de la labor. 13. La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, ordinarias y vacaciones. 14. El envío de anónimos, llamadas o mensajes con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a aislamiento social.

PARÁGRAFO ÚNICO. Un (1) sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. Cuando las conductas descritas tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley procesal civil.

ARTÍCULO 126°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral: 1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública. 2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos. 3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial. 4. La formulación de circulares o memorandos de servicio para exigencias técnicas o mejora de eficiencia laboral, y la evaluación conforme a indicadores objetivos. 5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración necesarios para la continuidad del servicio. 6. Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato con base en causa legal o justa causa. 7. La solicitud de cumplir los deberes del ciudadano (art. 95 Constitución). 8. La exigencia de cumplir las obligaciones de los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de los artículos 59 y 60. 9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones de los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las exigencias técnicas, requerimientos de eficiencia y peticiones de colaboración deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminados.

ARTÍCULO 127°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. 1. LA EMPRESA proveerá mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio. 2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. 3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente.

ARTÍCULO 128°. CANALES INTERNOS DE ATENCIÓN Y RECEPCIÓN DE QUEJAS. El trabajador que se sienta víctima de una conducta de acoso laboral podrá notificar de manera escrita, haciendo uso del formato dispuesto para tales fines, ante el Comité de Convivencia Laboral al correo electrónico jmbqconstruccionessacocola@gmail.com, buzón confidencial o ante alguno de sus miembros (siempre y cuando sobre dicho miembro no recaiga la queja), detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. La Empresa garantizará la confidencialidad de la información y la protección contra represalias durante el trámite de la queja.

ARTÍCULO 129°. FACULTAD DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN. De conformidad con el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral tendrá la facultad de obrar como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, buscando el acercamiento entre los trabajadores y la empresa, dentro del espíritu de justicia y mutuo respeto.

ARTÍCULO 130°. TRÁMITE PREVENTIVO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Una vez recibida la denuncia, los miembros del comité examinarán de manera confidencial la queja o reclamo y citarán individualmente a cada una de las partes involucradas, con el fin de escuchar los hechos, promoviendo compromisos mutuos y un plan de mejora entre las partes cuando sea viable. Se deberá hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.

PARÁGRAFO 1°. En los casos de acoso sexual el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe

establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género (Ley 2365 de 2024, art. 11).

PARÁGRAFO 2°. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

PARÁGRAFO 3°. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, dentro de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación.

ARTÍCULO 131°. PROTECCIÓN LABORAL Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, trasladado, desmejorado en sus condiciones laborales o sometido a presiones indebidas por el hecho de presentar una queja de acoso laboral, participar en el trámite preventivo, actuar como testigo o ejercer los derechos reconocidos por la ley. Toda actuación del empleador deberá respetar el debido proceso y podrá ser objeto de control por parte de la autoridad laboral o judicial competente.

ARTÍCULO 132°. ORIENTACIÓN SOBRE RUTAS EXTERNAS. Cuando de los hechos conocidos se desprenda la posible comisión de conductas que excedan el ámbito preventivo del Comité de Convivencia Laboral, la Empresa y el Comité deberán orientar e informar al trabajador sobre las rutas externas disponibles: Inspección de Trabajo del Ministerio del Trabajo; Fiscalía General de la Nación, cuando se trate de presuntos delitos; Policía Nacional, en casos de riesgo inminente; Comisarías de Familia, cuando corresponda; EPS o ARL, según la naturaleza del caso; ICBF, cuando se evidencie afectación a menores de edad. La activación de dichas rutas externas no sustituye ni condiciona el ejercicio autónomo de las acciones legales por parte del trabajador.

ARTÍCULO 133°. CONFIDENCIALIDAD Y ARCHIVO. Toda la información recibida, investigada o producida por el Comité de Convivencia Laboral tendrá carácter confidencial y deberá conservarse: a) en custodia segura, b) con acceso restringido, c) por los términos legales mínimos aplicables. La vulneración injustificada del deber de confidencialidad podrá dar lugar a medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 134°. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (Ley 2365 de 2024, art. 2°).

ARTÍCULO 135°. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, la protección frente a eventuales retaliaciones y la no confrontación con su agresor, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 136°. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información y a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.

ARTÍCULO 137°. ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL — MEDIDAS. De conformidad a las disposiciones de la Ley 2365 de 2024, LA EMPRESA se compromete a tener cero tolerancia con los actos que puedan enmarcarse dentro del acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello, adoptará las siguientes medidas: 1. Crear una política interna de prevención reflejada en el reglamento interno, contratos laborales, protocolos y rutas de atención, ampliamente difundida. 2. Definir rutas de acción y metodología de intervención (para víctima y presunto responsable): el

colaborador que considere ser víctima podrá reportar por conducto del correo electrónico jmbqconstruccionessascocola@gmail.com, o cualquier otro medio que garantice la comunicación con el área de gestión humana o legal. 3. En caso de que la víctima así lo considere, o de oficio según la gravedad de los hechos, la empresa procederá a realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente. 4. La empresa fija como falta grave cualquier conducta que pueda enmarcarse en la definición de acoso sexual, siendo justa causa para terminar el contrato de trabajo. 5. Realizará la publicación semestral, por los canales institucionales, del número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, de forma anonimizada.

La empresa reconoce y adoptará medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante, lo cual puede implicar la reubicación o traslado de la presunta víctima o victimario, la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación, la suspensión del contrato del victimario y la concesión del fuero especial para él o la denunciante por seis meses; sin perjuicio de proporcionar el acompañamiento emocional y psicológico que se requiera.

PARÁGRAFO 1°. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento será objeto de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2°. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento y, de encontrar méritos, compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 138°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO SEXUAL. En desarrollo del propósito del artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos: 1. Información a los trabajadores sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, con campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones. 2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: a) establecer valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y libre de violencia sexual; b) formular recomendaciones constructivas; c) examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso sexual u otros hostigamientos; d) las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa.

ARTÍCULO 139°. PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Conforme a la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025, queda prohibido todo acto o comportamiento de acoso sexual, incluyendo: insinuaciones sexuales, proposiciones o conductas de carácter sexual no consentidas; mensajes, imágenes, frases o gestos de naturaleza sexual; toques, roces, acercamientos o contacto físico no autorizado; solicitudes o presiones para favores sexuales a cambio de beneficios laborales; hostigamiento posterior a la terminación de la relación laboral.

CAPÍTULO XXIII - CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 140°. RESERVA DE INFORMACIÓN. El trabajador deberá guardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de éstas, como políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados, dados a conocer o a los que tenga acceso.

ARTÍCULO 141°. DEFINICIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. Para efectos del presente título, se considera información confidencial cualquier información que reciba el trabajador en desarrollo de su cargo y funciones, tanto de propiedad de la empresa como recibida de terceros, incluyendo, sin limitación, cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, de los socios o accionistas y/o contratantes de ésta.

ARTÍCULO 142°. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. En atención a la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, LA EMPRESA es responsable del tratamiento de la información (recolección,

almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales y datos sensibles). El trabajador deberá garantizar la política de integridad y protección de datos de la empresa y no pondrá en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa y/o las empresas con las que ésta mantiene relaciones comerciales.

CAPÍTULO XXIV - EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

ARTÍCULO 143°. OBJETO. Este capítulo tiene como propósito garantizar la equidad laboral con enfoque de género dentro de la empresa, promoviendo la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en cumplimiento de la Constitución Política, la Ley 1496 de 2011 (Igualdad Salarial), la Ley 1257 de 2008 (No Violencia contra las Mujeres) y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 144°. PRINCIPIOS RECTORES. La empresa se compromete a: asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y crecimiento, sin importar su género; prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género; implementar acciones que fomenten la equidad de género en todos los niveles de la organización; crear y mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta que afecte la dignidad de quienes forman parte de ella.

ARTÍCULO 145°. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. Se consideran violencias basadas en género todas aquellas conductas físicas, verbales, psicológicas, económicas o simbólicas ejercidas contra una persona en razón de su género, identidad o expresión de género. La Empresa adoptará medidas para prevenir y atender estas conductas: 1. Sensibilización y capacitación frecuente al personal. 2. Inclusión de enfoque de género en todos los procedimientos disciplinarios y de convivencia. 3. Garantía de confidencialidad absoluta para la víctima. 4. Protección laboral reforzada conforme a la Ley 2466 de 2025. 5. Remisión inmediata a rutas externas cuando exista riesgo para la integridad o vida.

ARTÍCULO 146°. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO. Queda prohibida cualquier forma de discriminación basada en género en los procesos de contratación, asignación de funciones, capacitación, remuneración, evaluación del desempeño, promoción y terminación del contrato laboral. La empresa garantizará la equidad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conforme a la Ley 1496 de 2011.

ARTÍCULO 147°. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO. La empresa establecerá medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral y la violencia de género, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y otras normativas vigentes, asegurando espacios seguros para recibir denuncias y mecanismos de atención confidenciales.

ARTÍCULO 148°. IGUALDAD SALARIAL Y NO DISCRIMINACIÓN. La Empresa garantizará la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por: (a) sexo, género o identidad, (b) estado de embarazo o lactancia, (c) edad, orientación sexual, (d) origen étnico, (e) discapacidad o condición médica, (f) convicción religiosa o política, (g) situación socioeconómica.

PARÁGRAFO ÚNICO. La Empresa revisará periódicamente sus prácticas salariales para evitar brechas discriminatorias. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser afectado en su salario por ejercer derechos de maternidad, lactancia, desconexión laboral o presentar quejas internas.

ARTÍCULO 149°. MEDIDAS DE EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA (Ley 1857 de 2017, art. 3). Se facilitarán, promoverán y gestionarán acciones para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, licencias de maternidad o paternidad y programas de bienestar dirigidos a garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

ARTÍCULO 150°. POLÍTICA DE CERO REPRESALIAS. Ningún trabajador podrá ser sancionado, amenazado, despedido, trasladado o perjudicado por: 1. Presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral. 2. Activar rutas internas o externas de atención. 3. Negarse a participar en actos de acoso o violencia. 4. Declarar como testigo en una investigación. 5. Estar embarazada, lactando o en tratamiento médico. 6. Ejercer liderazgo como representante de los trabajadores.

Toda represalia se calificará como falta gravísima del empleador o trabajador, según corresponda.

ARTÍCULO 151°. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN (Ley 1257 de 2008). La empresa implementará programas de capacitación periódica sobre equidad de género, prevención del acoso y promoción de una cultura organizacional inclusiva.

ARTÍCULO 152°. SEGUIMIENTO. Se establecerán mecanismos de seguimiento sobre la ejecución de los compromisos anteriormente mencionados, para garantizar su efectividad y cumplimiento.

ARTÍCULO 153°. SANCIONES. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este capítulo será sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente, garantizando el debido proceso.

CAPÍTULO XXV - DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL (Ley 2191 de 2022)

ARTÍCULO 154°. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. Todo trabajador tiene derecho a la desconexión laboral, consistente en abstenerse de atender comunicaciones, mensajes, llamadas o instrucciones fuera de su jornada laboral, sin que ello implique sanción o perjuicio. Se exceptúan únicamente las situaciones de: 1. Emergencia real que comprometa la seguridad de la obra o de las personas. 2. Prevención de riesgos graves o inminentes que puedan afectar la vida o integridad de los trabajadores. 3. Situaciones de emergencia en zona portuaria (accidentes, incidentes de seguridad, cierre de accesos, alertas de la autoridad portuaria) que requieran comunicación inmediata con el trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO. La Empresa promoverá el respeto a este derecho en todos los niveles. No podrá evaluarse negativamente el desempeño del trabajador por ejercer la desconexión laboral fuera de las excepciones señaladas.

CAPÍTULO XXVI - AUDITORÍA, TRAZABILIDAD Y OBLIGACIONES FRENTE A INSPECCIÓN LABORAL (Resolución 4179 de 2025)

ARTÍCULO 155°. MODELO DE INSPECCIÓN CON PROPÓSITO (Res. 4179 de 2025). La Empresa JMBQ SAS reconoce que el Ministerio del Trabajo puede realizar actuaciones de inspección bajo el Modelo de Inspección con Propósito, que tiene por objeto: 1. Verificar cumplimiento normativo laboral, de SST y de garantías reforzadas. 2. Identificar riesgos para la vida, integridad y salud de los trabajadores. 3. Exigir correcciones y mejoras inmediatas o programadas. 4. Implementar medidas preventivas para evitar sanciones.

La Empresa asume el deber de facilitar toda actuación de inspección laboral.

ARTÍCULO 156°. OBLIGACIÓN DE ENTREGA DE INFORMACIÓN AL MINISTERIO DEL TRABAJO. La Empresa deberá suministrar, de manera veraz, completa y oportuna, toda la información requerida por la autoridad laboral, incluyendo: 1. Contratos de trabajo, hojas de vida y afiliaciones a seguridad social. 2. Registros de jornada, recargos, nómina y pagos. 3. Informes del SG-SST, investigaciones de accidentes e incidentes. 4. Actas del COPASST, Comité de Convivencia y Comités disciplinarios. 5. Reglamentos, políticas internas y protocolos de seguridad. 6. Archivos del procedimiento disciplinario, de acoso laboral y de SST. 7. Cuando la solicitud exija formato digital o trazable, la Empresa deberá entregarlo de acuerdo con las especificaciones técnicas de la autoridad.

ARTÍCULO 157°. REGISTROS, SOPORTES Y TRAZABILIDAD DOCUMENTAL. En atención al contenido de la Resolución 4179 de 2025, la Empresa deberá: 1. Mantener soportes verificables de todos los procesos laborales, disciplinarios y de SST. 2. Garantizar fecha, autor, medio y propósito de cada documento. 3. Asegurar la integridad, autenticidad y conservación del archivo físico o digital. 4. Mantener controles de acceso para proteger información sensible. 5. Conservar los documentos por los términos legales mínimos, especialmente: 5 años para actuaciones disciplinarias y de acoso, 20 años para investigaciones de accidentes graves o mortales, y mínimo 10 años para documentos de nómina y seguridad social.

ARTÍCULO 158°. AUDITORÍAS INTERNAS Y REPORTES PERIÓDICOS. La Empresa podrá realizar auditorías internas o externas para verificar: cumplimiento de normas laborales, implementación del SG-SST, funcionamiento del COPASST y CCL, aplicación adecuada del RIT, y adecuada conservación de documentos. Los resultados deberán quedar en informes, con planes de acción y fechas de cumplimiento.

ARTÍCULO 159°. CULTURA DE LEGALIDAD Y MEJORA CONTINUA. Todos los trabajadores deberán colaborar en: 1. El cumplimiento de normas laborales y de SST. 2. La notificación oportuna de riesgos o irregularidades. 3. La implementación de correctivos. 4. La ejecución de programas de mejora continua.

Cualquier obstrucción deliberada a los procesos de inspección o auditoría podrá constituir falta disciplinaria.

CAPÍTULO XXVII – PUBLICACIONES

ARTÍCULO 160°. PUBLICACIÓN Y DERECHO DE SOLICITAR AJUSTES. El empleador debe publicar el Reglamento en el lugar de trabajo, mediante fijación en carteleros en la sede administrativa y contenedores ubicados en los Terminales Portuarios. Adicionalmente LA EMPRESA surtirá la publicación del presente Reglamento así: 1. En la página Web de la Empresa. 2. En formato digital a través de medios electrónicos o aplicativos internos. 3. Por entrega individual al momento de la firma del contrato de trabajo o en la actualización de este.

Dentro de los siguientes quince (15) días, siguientes a la publicación, los trabajadores podrán solicitar al empleador los ajustes que consideren necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. De no existir acuerdo entre las partes, esta situación deberá ser puesta en conocimiento de la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para que se comisione a un inspector de trabajo e inicie la investigación administrativo laboral, de ser necesario.

ARTÍCULO 161°. PUBLICACIÓN Y AJUSTES A SOLICITUD DE LOS TRABAJADORES. LA EMPRESA publicará el Reglamento, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, y en la misma fecha informará a los trabajadores del contenido de dicho Reglamento. Los trabajadores podrán solicitar a LA EMPRESA los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo (artículo 119 C.S.T., modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 162°. DEROGATORIA DE DISPOSICIONES ANTERIORES. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la entidad.

ARTÍCULO 163°. MEDIOS DE ENTREGA Y CONSTANCIA DE RECIBO. Para efectos de cumplimiento y trazabilidad, la Empresa podrá entregar el Reglamento: en copia física firmada por recibo, por correo electrónico corporativo o personal registrado, mediante enlace digital con certificación de lectura, o a través de aplicaciones o plataformas laborales internas, siempre dejando constancia de la fecha y del medio de entrega. El trabajador deberá confirmar la recepción mediante firma, acuse de correo o confirmación digital.

CAPÍTULO XXVIII - VIGENCIA

ARTÍCULO 164°. VIGENCIA, REVISIÓN Y PREVALENCIA NORMATIVA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entra en vigor a partir de su publicación y deroga las disposiciones internas anteriores que le sean contrarias.

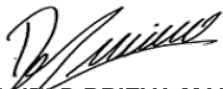
La Empresa revisará el Reglamento de manera periódica y, en todo caso, cuando se presenten cambios relevantes en la legislación laboral, con el fin de adelantar las modificaciones mediante el procedimiento legal aplicable.

En caso de incompatibilidad entre el presente Reglamento y una norma legal de superior jerarquía, prevalecerá esta última, sin que ello implique modificación automática del texto del Reglamento.

CAPÍTULO XXIX - CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 165°. CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

El representante legal de JMBQ CONSTRUCCIONES SAS,



WILNELD BRIEVA MARRUGO

C.C. No. 1.143.343.829

Fecha: 22 de junio de 2026

Dirección domicilio principal: Barrio Los Corales Mz M Lote 58, Cartagena de Indias D.T. y C., Bolívar.