

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.

Preámbulo.

El Reglamento Interno de Trabajo – RIT – es un conjunto de normas que ha estipulado **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, identificada con **NIT. No. 900.229.985 - 9**, con domicilio principal en la Carrera 77 B No. 48 B - 85, nomenclatura urbana del distrito especial de ciencia, tecnología e innovación de Medellín, República de Colombia, así como de las sedes o sucursales que llegare a tener, de conformidad con las normas que regulan la materia, dentro de la República de Colombia o fuera de ella, con el fin de mantener el orden, la convivencia y la higiene al interior de esta.

El Reglamento Interno de Trabajo – RIT – hace parte del contrato de trabajo de las personas vinculadas laboralmente con **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, por lo tanto, debe ser de conocimiento de todos los trabajadores. Su publicidad y oponibilidad se garantizarán siguiendo el procedimiento estipulado por la Ley laboral vigente en Colombia mediante su publicación y socialización.



CONTENIDO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	1
PREÁMBULO.....	1
TÍTULO I.....	3
TÍTULO II.....	3
CAPÍTULO I.....	3
CAPITULO II.....	11
TITULO III.....	12
CAPÍTULO I.....	12
CAPITULO II.....	16
CAPITULO III.....	19
CAPITULO IV.....	22
TITULO IV.....	25
TITULO V.....	33
TITULO VI.....	36
TÍTULO VII.....	42
TÍTULO VIII.....	43
CAPÍTULO I.....	43
CAPÍTULO II.....	58
CAPÍTULO III.....	63
CAPÍTULO IV.....	83
CAPÍTULO IV.....	86
TITULO IX.....	90
TÍTULO X.....	92
TITULO XI.....	99
TITULO XII.....	103
CAPÍTULO I.....	103
CAPÍTULO II.....	104
TITULO XIII.....	105
CAPÍTULO I.....	105
CAPÍTULO II.....	106

TÍTULO I.

Generalidades.

Artículo 1. Disposiciones generales. El presente Reglamento Interno de Trabajo – RIT – ha sido elaborado por **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Colombia. Este documento, como parte integral del contrato de trabajo de todas las personas vinculadas laboralmente a la Empresa, establece la normatividad interna aplicable a todas sus sedes, dependencias, proyectos y frentes de obra.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente Reglamento Interno de Trabajo hace parte de todos los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados con anterioridad a su adopción y entrada en vigencia, así como de los que se celebren en el futuro con los trabajadores. Lo anterior, salvo estipulación en contrario, que en todo caso solo podrá ser favorable al trabajador.

TÍTULO II.

Condiciones de admisión y periodo de prueba.

Capítulo I.

Condiciones de admisión.

Artículo 3. Condiciones de admisión. Quien aspire a desempeñar un cargo en **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** deberá adjuntar los siguientes documentos y seguir los procedimientos señalados a continuación:

a. Para todos los casos.

1. Presentar solicitud de ingreso por escrito remitiendo hoja de vida con indicación de todos los datos personales, estudios realizados y experiencia laboral.
2. Presentarse a la entrevista o entrevistas programadas por la empresa.
3. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o documento legal que certifique la

visa de trabajo para laborar en Colombia.

4. Certificación de los últimos tres (3) empleadores con quien haya trabajado, en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado; salvo en los casos en los que se informe tener menos experiencia.
5. Todos los soportes de formación académica (Diplomas y actas de grado).
6. Examen médico laboral, el cual deberá asumirlo la empresa, previo al ingreso y a la suscripción del contrato.
7. Fotocopia de carné de vacunas, según el esquema de vacunación requerido para desarrollar las actividades de la compañía.
8. Fotocopia de la licencia de conducción y (SOAT) para los cargos que lo requieran.
9. Declaración juramentada en donde se establezca que tiene padres mayores de sesenta (60) años, dependientes económicamente, si se diere el caso.
10. Copia del registro civil de nacimiento y tarjeta de identidad de los hijos, si los tuviere.
11. Certificado de escolaridad de los hijos mayores de doce (12) años, si se diere el caso.
12. Antecedentes disciplinarios de la procuraduría.
13. Certificación de curso en alturas (vigente).
14. Certificado de afiliación a la EPS.
15. Certificado de afiliación a la AFP.
16. Certificado de afiliación al fondo de cesantías.
17. Certificación bancaria de la cuenta de ahorros o corriente a nombre del trabajador en la entidad financiera de su libre elección para la consignación de la nómina.

b. Si el trabajador es bachiller, técnico, tecnólogo o profesional.

1. Copia del acta de grado o certificación del título o títulos.
2. Tarjeta Profesional, Matricula Profesional o documento que certifique que se encuentra debidamente inscrito para el ejercicio de su profesión.

c. Si el trabajador es casado o convive en unión marital de hecho.

1. Copia del registro civil de matrimonio, acta de conciliación, declaración juramentada, escritura pública o sentencia judicial.

2. Copia de la cedula del cónyuge o compañero(a) permanente.

Parágrafo 1. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. podrá solicitar al aspirante, además de los documentos señalados, aquellos que considere necesarios de acuerdo con el cargo o la naturaleza de la labor a desempeñar.

Parágrafo 2. El proceso de selección podrá incluir un procedimiento de entrevistas psicotécnicas y gerenciales con el fin de analizar sus aptitudes, conocimientos y habilidades, las cuales se llevarán a cabo por parte de personal capacitado.

Parágrafo 3. El proceso de selección puede incluir la realización de una visita domiciliaria por parte de un profesional en psicología o trabajo social, con el fin de establecer las condiciones familiares y psicosociales del aspirante, para lo cual se requerirá la previa, expresa e informada autorización del aspirante de conformidad con las normas de protección de datos personales.

Parágrafo 4. El aspirante deberá practicarse los exámenes médicos de ingreso estipulados por la Empresa, con el fin de establecer las condiciones físicas requeridas para la adecuada ejecución del cargo a contratar. Los costos de dichos exámenes serán asumidos en su totalidad por **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** No podrán realizarse exámenes diagnósticos que requieran el consentimiento expreso del aspirante si este no lo ha otorgado.

Parágrafo 5. En caso de negativa del aspirante a realizarse los exámenes médicos laborales exigidos por la ley, se entenderá tal hecho como una causal de no contratación. El análisis del diagnóstico médico se limitará exclusivamente a las condiciones necesarias para el desempeño del cargo en cuestión, sin que puedan considerarse otros factores que deriven en actos de discriminación o segregación.

Parágrafo 6. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. podrá prescindir de una o más etapas del proceso de selección, atendiendo criterios de necesidad y celeridad, según el cargo a proveer. Sin embargo, siempre se aplicará el principio de igualdad entre los aspirantes a un mismo cargo, de modo que todos se sujeten a un mismo régimen de selección.

Parágrafo 7. Si el aspirante no cumple, a juicio de la Empresa, con los requisitos establecidos para ser seleccionado, se le comunicará tal circunstancia. La Empresa no estará obligada a justificar la decisión discrecional de no selección; no obstante, el aspirante tendrá derecho a recibir copia del concepto médico ocupacional emitido por la entidad de salud correspondiente.

Parágrafo 8. Las solicitudes de empleo o publicación de vacantes no podrán incluir la exigencia de documentos o datos prohibidos por la ley como criterios de selección. Se prohíbe solicitar información sobre filiación política, religiosa o discriminatoria. La información sobre estado civil y personas a cargo solo se requerirá con posterioridad a la selección para efectos de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y Caja de Compensación. Asimismo, se prohíbe exigir pruebas de embarazo (salvo en actividades de alto riesgo reglamentadas), pruebas de VIH o la libreta militar como requisito intachable de ingreso.

Parágrafo 9. Es competencia del gerente general admitir y retirar a los empleados de la Empresa. No obstante, los niveles jerárquicos inferiores podrán prescribir directrices de comportamiento, adelantar las fases del procedimiento sancionatorio y aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 4. Otros requisitos. Atendiendo la naturaleza de las operaciones de la Empresa y los factores de riesgo de las obras y proyectos, todo aspirante deberá ser mayor de edad (18 años cumplidos) conforme a la legislación colombiana y las normas del SG-SST. Una vez superado el proceso de selección, deberá firmar el respectivo contrato individual de trabajo, del cual este RIT hace parte integral, y en el que se consignarán además las normas relativas a la contratación.

Parágrafo 1. No se autorizará la realización de ninguna labor por parte de una persona que no haya firmado su contrato individual de trabajo, que no se encuentre debidamente afiliada y con cobertura activa en las entidades que conforman el Sistema General de Seguridad Social Integral (EPS, AFP, ARL, CCF), y que no haya recibido la debida socialización, acceso o información del presente Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 5. Contrato a término indefinido. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. dará prioridad al contrato de trabajo a término indefinido como forma general de vinculación

laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025.

El trabajador podrá terminar el contrato de manera unilateral mediante preaviso escrito con al menos treinta (30) días calendario de antelación, sin que ello implique sanción alguna en caso de omisión.

El preaviso no será exigible cuando la terminación obedezca a una justa causa imputable al empleador, debidamente fundamentada, caso en el cual el trabajador podrá acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos sobre derechos inciertos y discutibles, o a la vía judicial.

Artículo 5A. Contratos a término fijo. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años, los cuales deberán constar siempre por escrito. Cuando el contrato 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 período inferior a un (1) año. Si con al menos treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare por escrito su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado automáticamente por un término igual al inicialmente pactado. En los contratos inferiores a un (1) año, la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

En ningún caso la duración del contrato y sus prórrogas podrá superar el límite máximo de cuatro (4) años. Lo anterior conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 5B. Contrato por duración de obra o labor determinada. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** podrá celebrar contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse siempre por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra, proyecto, frente de trabajo o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios sin la debida formalización, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

En caso de tratarse de una nueva y diferente obra o labor, la Empresa podrá:

- a. Continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique de forma clara y precisa la nueva obra o labor; o
- b. Liquidar el contrato anterior e iniciar un nuevo contrato por la nueva necesidad.

Parágrafo 1. En los contratos por obra o labor determinada, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

Artículo 5C. Trabajadores accidentales o transitorios. Son trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupen en labores de corta duración, no mayor a un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales o del objeto social de la Empresa.

Parágrafo 1. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos y festivos, al reconocimiento e integración al Sistema de Seguridad Social Integral, y al pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo efectivamente laborado (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

Artículo 6. Contrato de Aprendizaje. De acuerdo con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vínculo laboral a término fijo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, mientras la empresa patrocinadora proporciona los medios adecuados para una formación profesional metódica, completa y relacionada con su actividad productiva.

Esta relación no podrá exceder de tres (3) años, y durante toda su vigencia el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, conforme con la modalidad de formación (dual o tradicional) y las condiciones previstas en la ley.

Parágrafo 1. Apoyo de sostenimiento mensual. Durante toda la relación de aprendizaje, la empresa deberá otorgar al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual conforme al siguiente esquema:

- a. Formación dual:
 - 1. Primer año: 75% del SMLMV
 - 2. Segundo año: 100% del SMLMV
- b. Formación tradicional:
 - 1. Fase lectiva: 75% del SMLMV
 - 2. Fase práctica: 100% del SMLMV
- c. Para estudiantes universitarios, El apoyo no podrá ser inferior al 100% del SMLMV, independientemente de la modalidad.

En ningún caso este valor podrá ser regulado por convenio colectivo ni por fallos arbitrales derivados de negociaciones sindicales.

Parágrafo 2. Seguridad social y prestaciones sociales del aprendiz. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará afiliado al sistema de salud y riesgos laborales, con cargo exclusivo a la empresa.

En la fase práctica o en la formación dual, estará afiliado a salud, pensiones y riesgos laborales, como trabajador dependiente, y tendrá derecho al reconocimiento de prestaciones sociales y demás beneficios laborales que correspondan al régimen contractual especial. El nivel de riesgo aplicable será el de la empresa y del cargo o actividad desarrollada por el aprendiz.

Artículo 7. Aprendiz. Podrán celebrar contrato de aprendizaje personas naturales mayores de catorce (14) años que hayan culminado sus estudios primarios o acrediten conocimientos equivalentes. En el caso de aprendices menores de dieciocho (18) años, la contratación requerirá la autorización previa y expresa de la autoridad laboral competente, de conformidad con la ley.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre:

- a. Ocupaciones semicualificadas o calificadas, con o sin título técnico o profesional.
- b. Aprendices del SENA.
- c. Programas universitarios, siempre que la actividad desarrollada en la empresa guarde relación directa con la formación académica del aprendiz y contemple una dedicación mínima de veinticuatro (24) horas semanales, o se encuentren cursando su semestre de práctica.

Parágrafo 1. Certificación de experiencia laboral. La empresa emitirá una certificación de la fase práctica o de formación dual del aprendiz, la cual será válida como experiencia laboral y deberá ser entregada al término de la relación contractual.

Artículo 8. Contenido del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá contener, como mínimo, los siguientes elementos:

- a. Identificación del patrocinador: razón social, NIT, nombre del representante legal y número de cédula.
- b. Identificación de la entidad formadora: razón social o nombre, NIT, nombre del representante legal y número de cédula.
- c. Identificación del aprendiz: nombres, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad.
- d. Clase de estudios o capacitación recibida.
- e. Ocupación, actividad o programa objeto del contrato.
- f. Modalidad de formación: tradicional o dual.
- g. Duración total de la relación.
- h. Fechas previstas de inicio y finalización de cada fase.
- i. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
- j. Compromiso de afiliación a riesgos laborales y salud, según la fase.
- k. Derechos y obligaciones de las partes.
- l. Causales de terminación del contrato.
- m. Fecha de suscripción del contrato.
- n. Firmas de las partes (incluyendo la del representante legal o tutor en caso de aprendices menores de edad).

Artículo 9. Formalidad. El contrato de aprendizaje deberá celebrarse siempre por escrito. En caso de omitirse la forma Escrito, la relación se entenderá regulada por las normas generales del contrato ordinario de trabajo.

Artículo 10. Término de duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración determinada, la cual no podrá exceder de tres (3) años, según lo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025. Si el contrato se celebra por un tiempo superior al límite legal, el exceso se registrará por las normas aplicables al contrato ordinario de trabajo.

Capítulo II.

Periodo de prueba.

Artículo 11. Definición. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, podrá pactar con el trabajador un período de prueba, cuyo objeto será apreciar, por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Artículo 12. Estipulación. El período de prueba deberá estipularse siempre por escrito. En caso contrario, la relación laboral se entenderá regulada por las normas generales del contrato de trabajo sin sujeción a esta etapa de prueba.

Artículo 13. Duración máxima. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso supere los dos (2) meses.

Parágrafo 1. Cuando entre **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** y el trabajador se celebren contratos sucesivos, no será válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato o cuando la nueva vinculación implique el desempeño de un cargo u oficio con funciones sustancialmente distintas.

Parágrafo 2. Cuando el periodo de prueba se pacte por un tiempo inferior a los límites máximos legales, la Empresa y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo y por escrito, prorrogarlo antes de su vencimiento, siempre que la sumatoria total no exceda dichos límites.

Artículo 14. Efecto jurídico. Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y por cualquiera de las partes, sin necesidad de previo aviso y sin lugar al pago de indemnización.

Parágrafo 1. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de la totalidad de las prestaciones sociales, descansos remunerados y afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

Parágrafo 2. La terminación unilateral del contrato por parte de la Empresa durante el periodo de prueba deberá fundamentarse en la evaluación objetiva sobre la falta de aptitudes o competencias del trabajador para el desempeño del cargo, de conformidad con la jurisprudencia constitucional (Sentencia T-978 de 2004).

TITULO III.

Jornada de trabajo y descanso remunerado obligatorio.

Capítulo I.

Jornada de trabajo y descanso.

Artículo 15. Jornada de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo en **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** será la establecida por la legislación laboral vigente, conforme a la reducción progresiva prevista en la Ley 2101 de 2021.

En cumplimiento de dicha ley, la jornada máxima legal ordinaria es de **cuarenta y dos (42) horas semanales**, en concordancia con el cronograma legal establecido:

- A partir del 15 de julio de 2023: cuarenta y siete (47) horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024: cuarenta y seis (46) horas semanales.

- A partir del 15 de julio de 2025: cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026: cuarenta y dos (42) horas semanales

CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. aplica dichos ajustes en los plazos legales establecidos, sin que ello implique una disminución en la remuneración ni en los derechos adquiridos de los trabajadores.

La jornada será distribuida por la Empresa de acuerdo con las necesidades del servicio y la naturaleza de su actividad económica, respetando los topes legales. Podrá ser modificada previo aviso al trabajador con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación, salvo en casos de fuerza mayor o caso fortuito.

La distribución horaria para el cumplimiento de la jornada máxima legal vigente (42 horas semanales) será fijada por la Empresa y comunicada a los trabajadores mediante circular interna, manteniendo la diferenciación operativa entre personal de oficinas administrativas y personal de proyectos u obras.

Actualmente, en cumplimiento de la Ley 2101 de 2021 y según la Circular Informativa Interna N.º 01-2026, la Empresa aplica la siguiente distribución horaria para la jornada de 42 horas semanales:

Frente de Trabajo	Lunes a Jueves	Viernes	Almuerzo	Desayuno
Oficinas	07:30 - 17:00	07:30 - 16:05	40 Minutos	15 Minutos
Proyectos / Obra	06:30 - 16:00	06:30 - 15:30	40 Minutos	20 Minutos

Distribución vigente a partir del 15 de julio de 2026 (Circular Informativa Interna N.º 01-2026).

Nota Legal (Art. 167 del CST): Los tiempos destinados a desayuno y almuerzo son descansos de interrupción de la jornada y no se computan dentro del tiempo de trabajo efectivo.

Parágrafo 1. La jornada efectiva de trabajo se contará a partir del momento en que el trabajador ingrese a su puesto o frente de trabajo debidamente uniformado y con los

elementos de protección personal (EPP) requeridos para su labor, listo para iniciar actividades. El tiempo de preparación, cambio de ropa o desplazamiento interno no se considerará tiempo efectivamente laborado, salvo instrucción expresa y Escrito del empleador.

Parágrafo 2. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. no podrá asignar al trabajador dos (2) turnos en una misma jornada diaria, aun con su consentimiento, salvo que se trate de personal con funciones de dirección, confianza o manejo, conforme al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. La Empresa y el trabajador podrán acordar la implementación de turnos de trabajo sucesivos que permitan la operación continua de la Empresa durante todos los días de la semana, sin solución de continuidad. Dichos turnos no podrán exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, de conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. En estos casos no habrá lugar al recargo por trabajo nocturno ni por trabajo dominical o festivo, y el trabajador tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado a la semana.

Parágrafo 4. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, la Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada ordinaria semanal se distribuya de manera flexible en un máximo de seis (6) días a la semana, garantizando un (1) día de descanso obligatorio, el cual podrá o no coincidir con el día domingo.

La jornada diaria podrá tener una duración variable, entre un mínimo de cuatro (4) y un máximo de nueve (9) horas, sin que ello genere recargos por trabajo suplementario o extra, siempre que no se exceda el tope de la jornada semanal legal vigente de cuarenta y dos (42) horas ni se afecte el salario del trabajador.

Parágrafo 5. Al alcanzarse la jornada ordinaria máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** queda eximida de la obligación de destinar dos (2) horas semanales a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, en virtud de la derogatoria del artículo 21 de la Ley 50 de 1990 dispuesta por la Ley 2101 de 2021.

Parágrafo 6. Los horarios específicos de entrada, salida y turnos de trabajo serán definidos y actualizados por **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** mediante circulares internas y comunicados oficiales.

Parágrafo 7. La Empresa podrá modificar los horarios de trabajo conforme a las necesidades operativas, respetando la legislación vigente y notificando la modificación con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas. Los descansos otorgados durante la jornada (para almuerzo o descanso) no se computarán como tiempo laborado, de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 8. Por la naturaleza operativa de los proyectos de construcción, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** considera el día sábado como día hábil laborable, independientemente de si se programa o no jornada efectiva de trabajo en dicho día. El trabajo realizado en sábado no genera recargo alguno por ser parte de la jornada ordinaria, salvo que exceda el tope semanal legal vigente, caso en el cual se liquidará como trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 16. Tiempo de descanso. Durante la jornada diaria, el trabajador tendrá derecho a un período de descanso para alimentación y recuperación, con una duración de hasta una (1) hora, distribuida de acuerdo con las directrices internas de la Empresa y según la naturaleza del servicio prestado.

Artículo 17. Excepción a la jornada máxima ordinaria. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** se sujetará a la jornada máxima ordinaria establecida por la legislación laboral vigente (42 horas semanales), de conformidad con la Ley 2101 de 2021 y el Código Sustantivo del Trabajo.

Quedan excluidos de la limitación de la jornada máxima legal los siguientes trabajadores, quienes deberán cumplir sus funciones conforme a la naturaleza del cargo:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, quienes prestarán sus servicios durante el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, con base en criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y buena fe.

- b. Los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o intermitentes, así como los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.
- c. Los trabajadores vinculados bajo la modalidad de turnos sucesivos de hasta seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, los cuales se registrarán por el régimen especial del literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. Trabajo de adolescentes. La Empresa se sujetará estrictamente a las disposiciones previstas en el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006) y el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia:

- a. La edad mínima para la admisión al trabajo es de quince (15) años.
- b. Los adolescentes de entre quince (15) y diecisiete (17) años requieren autorización previa y Escrito expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.
- c. En ningún caso se asignará a menores de edad la ejecución de labores de alto riesgo, trabajo en alturas, excavaciones, manejo de maquinaria peligrosa o actividades prohibidas por la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo).

La jornada máxima para adolescentes autorizados será:

- a. Entre 15 y 17 años: máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, solo en jornada diurna.
- b. Mayores de 17 años: máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales.

Parágrafo 2. Formación y capacitación. Los adolescentes autorizados para trabajar podrán acceder a procesos de formación y capacitación que contribuyan al desarrollo de sus habilidades laborales y profesionales, en coordinación con las entidades educativas o programas que facilite el empleador, sin afectación de su jornada máxima permitida.

Capítulo II.

Horas extras y trabajo nocturno.

Artículo 18. Trabajo ordinario y nocturno. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, se entiende por:

- a. Trabajo ordinario o diurno: Aquel que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).
- b. Trabajo nocturno: Aquel que se ejecuta entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) del día siguiente.

Parágrafo 1. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. aplicará en todo momento la regulación vigente sobre definición de jornadas, límites y recargos asociados, adaptándose automáticamente a cualquier modificación posterior emitida por el legislador o autoridad competente.

Artículo 19. Trabajo suplementario o de horas extras. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria de trabajo acordada y, en todo caso, el que supere la jornada máxima legal semanal vigente.

Parágrafo 1. El trabajo suplementario solo podrá realizarse hasta un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. No se requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo para su ejecución. Sin embargo, si se evidencia el no pago de las horas extras, el Ministerio podrá suspender a la Empresa la facultad de autorizar trabajo suplementario por un término de seis (6) meses, sin perjuicio de las demás sanciones legales a que haya lugar.

Parágrafo 2. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. llevará un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador, indicando nombre completo, labor desempeñada, número de horas (distinguiendo diurnas y nocturnas) y valor de la remuneración. El trabajador podrá solicitar copia de dicho registro junto con el soporte de pago de la nómina correspondiente.

Parágrafo 3. Solo se reconocerán y pagarán como trabajo suplementario aquellas horas extras que hayan sido previamente autorizadas por escrito por el empleador o por el representante que este designe (Directores de Obra o Jefes Inmediatos). No se pagarán horas extras que no cuenten con la debida autorización previa, salvo en casos de fuerza

mayor, caso fortuito o emergencia que ponga en peligro la seguridad de las obras o del personal.

Artículo 20. Tasas y liquidación de recargos. . Los recargos por trabajo suplementario, nocturno o en días de descanso obligatorio se liquidarán conforme a los porcentajes establecidos en la legislación laboral vigente (Artículos 168 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la Ley 2466 de 2025):

- a. Trabajo nocturno ordinario: 35 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- b. Trabajo extra diurno: 25 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. Trabajo extra nocturno: 75 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d. Trabajo ordinario en día de descanso obligatorio o festivo:
 - 1. 80% de recargo (vigente desde el 1 de julio de 2025).
 - 2. 90% de recargo (vigente desde el 1 de julio de 2026).
 - 3. 100% de recargo (a partir del 1 de julio de 2027).
- e. Trabajo extra en día de descanso o festivo: 25% de recargo extra sumado al porcentaje vigente de recargo dominical/festivo (115% en 2026; 125% a partir de julio de 2027).
- f. Trabajo nocturno en día de descanso o festivo: 35% de recargo nocturno sumado al porcentaje vigente de recargo dominical/festivo (125% en 2026; 135% a partir de julio de 2027).
- g. Trabajo extra nocturno en día de descanso o festivo: 75% de recargo extra nocturno sumado al porcentaje vigente de recargo dominical/festivo (165% en 2026; 175% a partir de julio de 2027).

Parágrafo 1. Los recargos antes señalados se aplican de forma exclusiva y no acumulativa.

Parágrafo 2. El pago de las horas extras y recargos se liquidará y pagará junto con el salario correspondiente al período de nómina en que se devengaron o, a más tardar, en el período siguiente.

Artículo 21. Redistribución de la jornada para descanso en día sábado. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. considera el sábado como día hábil

laborable. No obstante, el trabajador y la Empresa podrán acordar por escrito la redistribución de la jornada ordinaria semanal (42 horas), ampliando la jornada de lunes a viernes hasta en dos (2) horas diarias, con el fin de otorgar el día sábado como descanso. Esta redistribución no constituirá trabajo suplementario ni generará recargos por horas extras, siempre que la sumatoria semanal no exceda el límite legal de 42 horas semanales.

Capítulo III.

Días de descanso obligatorio y festivos.

Artículo 22. Descanso semanal obligatorio y festivos. Es de descanso remunerado obligatorio un día a la semana, el cual podrá coincidir o no con el día domingo, así como los días que, según la Ley, son de fiesta de carácter civil o religioso.

Parágrafo 1. El día de descanso obligatorio semanal y los demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (jornada especial de 36 horas semanales).

Artículo 23. Días festivos remunerados. Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso (Ley 51 de 1983): Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre. Además, los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Parágrafo 1. El descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan con el día lunes, se trasladará al lunes siguiente. Cuando las mencionadas festividades se presenten en día domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al siguiente lunes hábil.

Parágrafo 2. En el evento en que el Congreso de la República decrete mediante Ley un nuevo día festivo de descanso remunerado obligatorio con alcance general para el sector

privado, este se entenderá incorporado de manera automática al presente Reglamento. Los días cívicos o de asueto decretados por autoridades gubernamentales de orden nacional o local para el sector público no constituirán días festivos legales para la Empresa, salvo que esta decida adoptarlos mediante comunicación Escrito de la Gerencia.

Parágrafo 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador se originen del trabajo en días festivos se reconocerán con relación al día de descanso remunerado trasladado o establecido, conforme al artículo 1.º de la Ley 51 de 1983.

Parágrafo 4. Interpretese la expresión “dominical” contenida en el régimen laboral interno en el sentido de “día de descanso semanal obligatorio”.

Parágrafo 5. Clasificación del trabajo dominical.

- a. Ocasional: Cuando el trabajador labore hasta dos (2) días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario.
- b. Habitual: Cuando el trabajador labore tres (3) o más días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario.

Parágrafo 6. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 24. Trabajo dominical y festivo. El trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio y festivos se registrará por las siguientes reglas:

- 1. **Recargo por trabajo dominical/festivo:** Se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de conformidad con la escala gradual fijada por la Ley 2466 de 2025:
 - a. 80% de recargo (del 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026).
 - b. 90% de recargo (del 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2027).

- c. 100% de recargo (a partir del 1 de julio de 2027).
- 2. Coincidencia de descansos: Si el día domingo coincide con otro día de descanso remunerado acordado, solo se causará el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio.
- 3. Régimen de compensatorios y pagos (Artículos 180 y 181 CST):
 - a. Trabajo Ocasional: El trabajador que labore excepcionalmente en día de descanso obligatorio tendrá derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado O la indemnización en dinero con el recargo legal correspondiente.
 - b. Trabajo Habitual: El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tendrá derecho a la remuneración con el recargo legal correspondiente Y a un descanso compensatorio remunerado obligatorio.

Parágrafo 1. El trabajador podrá convenir por escrito con la Empresa su día de descanso obligatorio semanal cuando este no coincida con el domingo, el cual será reconocido como tal para todos los efectos legales.

Parágrafo 2. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción deberán trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose conforme a lo previsto en el presente artículo y el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Programación de compensatorios. Los descansos compensatorios deberán ser programados y disfrutados dentro de la semana siguiente a su causación. En caso de no ser posible su disfrute en dicho término por necesidades operativas debidamente justificadas de la obra o proyecto, la Empresa coordinará de común acuerdo con el trabajador la fecha de su goce efectivo dentro del mes siguiente, sin que bajo ninguna circunstancia se entienda extinguido o renunciado este derecho.

Artículo 25. Aviso sobre trabajo dominical. De conformidad con el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Empresa fijará en un lugar visible del centro de trabajo u obra, con una

anticipación de por lo menos doce (12) horas, la relación del personal asignado al turno, indicando claramente el día y las horas del descanso compensatorio correspondiente.

Artículo 26. Suspensión del trabajo en otros días de fiesta. De acuerdo con el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada expresamente en la Ley 51 de 1983 la Empresa decida suspender el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día. No existirá dicha obligación cuando haya mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil. Este trabajo compensatorio se remunerará con la tarifa ordinaria y no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.

Capítulo IV.

Vacaciones remuneradas.

Artículo 27. Duración. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, tal como lo indica el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 28. Época de vacaciones. La época de las vacaciones debe ser señalada por **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** a más tardar dentro del año subsiguiente a su causación. Serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso.

La Empresa dará a conocer al trabajador, con por lo menos quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. Este término de preaviso no será obligatorio cuando las vacaciones sean solicitadas directamente por el trabajador y acordadas de común acuerdo con la Empresa.

Parágrafo 1. Registro de vacaciones. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** llevará un registro especial de vacaciones en el que se indicará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que disfruta el período de vacaciones (inicio y finalización) y la remuneración acordada o pagada.

Parágrafo 2. Pago proporcional. Al término del contrato de trabajo, o para efectos del cálculo de vacaciones en contratos de duración inferior a un año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado.

Parágrafo 3. Vacaciones anticipadas. Si la Empresa concede vacaciones de manera anticipada (antes de cumplirse el año de servicio que las causa), no podrá exigir al trabajador que complete el año de servicios para consolidar el derecho, ni pedir el reintegro de lo pagado si el contrato termina antes de cumplir dicho período. Asimismo, el descanso disfrutado de manera anticipada se abonará al año de servicio respectivo, comenzando el cómputo del nuevo período vacacional a partir de la fecha en que el trabajador reanude sus labores.

Parágrafo 4. Potestad de programación. Es potestad del empleador definir el número de días en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, garantizando en todo caso el descanso mínimo continuo establecido por la ley y atendiendo a las necesidades operativas de las obras, proyectos y dependencias administrativas.

Parágrafo 5. Vacaciones colectivas. La Empresa podrá determinar, para la totalidad de sus trabajadores o para áreas y frentes de trabajo específicos, épocas fijas de disfrute de vacaciones colectivas o simultáneas. Para los trabajadores que a la fecha de inicio de las vacaciones colectivas no hayan cumplido el año de servicios, tales vacaciones se entenderán otorgadas de manera anticipada.

Parágrafo 6. Cómputo de días hábiles (Sábados). Para efectos del cómputo de los días hábiles correspondientes a las vacaciones, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** considera el día sábado como día hábil laborable en su estructura organizacional y operativa. En consecuencia, el período de vacaciones incluirá los días sábados, salvo aquellos que coincidan con festivos de ley o días de descanso obligatorio expresamente concedidos.

Artículo 29. Interrupción. De conformidad con el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, si durante el disfrute de las vacaciones se presenta una causa justificada legalmente, el descanso se suspenderá y el trabajador no perderá el derecho a reanudar el tiempo restante una vez cese la causa de la interrupción.

Artículo 30. Compensación en dinero de las vacaciones. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud formal del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad (50%) de las vacaciones causadas (Art. 189 CST). Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado del período de vacaciones, se procederá a la compensación en dinero de las mismas en forma proporcional al tiempo laborado. En todo caso, la base para la compensación en dinero será el último salario devengado por el trabajador.

Parágrafo 1. Menores de edad. En el caso de trabajadores menores de dieciocho (18) años, queda expresamente prohibida la compensación de vacaciones en dinero durante la vigencia del contrato. Las vacaciones deberán concederse siempre en descanso efectivo.

Artículo 31. Acumulación de vacaciones. De conformidad con el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

Las partes podrán convenir por escrito la acumulación de los días hábiles restantes hasta por dos (2) años. La acumulación podrá ser de hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Si el trabajador goza únicamente de los seis (6) días mínimos de vacaciones en un año, se presumirá que acumula los días restantes para el período subsiguiente, con sujeción a los límites legales aquí previstos.

Artículo 32. Remuneración de las vacaciones. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas. En consecuencia, sólo se excluirán, para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan; pero no estará en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio ni el valor del trabajo suplementario o de horas extras, tal como lo establece el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

TITULO IV.

Permisos y licencias.

Artículo 33. Licencias remuneradas obligatorias. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 57 y concordantes), modificado y complementado por la Ley 2466 de 2025 y demás normas vigentes.

La concesión de estas licencias estará sujeta a las siguientes condiciones y soportes:

1. **Licencia para el ejercicio del derecho al sufragio:** Cuando la jornada electoral coincida con su horario laboral, la Empresa concederá al trabajador media jornada laboral remunerada para ejercer su derecho al voto.

El trabajador deberá presentar el Certificado Electoral. La fecha de disfrute se acordará con la Empresa y se hará efectiva dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la votación.

2. **Licencia por Comisión de Estudios:** Cuando el trabajador sea comisionado por la Empresa para realizar capacitaciones, investigaciones o actualizaciones relacionadas con el objeto social o nuevas tecnologías, se le concederá licencia remunerada por el tiempo estrictamente necesario.

Deberá constar por escrito firmado por la Gerencia, indicando objeto, duración y compromisos de transferencia de conocimiento.

3. **Licencia por Grave Calamidad Doméstica:** Se entiende por calamidad doméstica todo suceso personal o familiar que afecte de manera grave la vida, salud, vivienda o bienes del trabajador (hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil) y que requiera de su presencia inmediata.

El trabajador deberá informar de inmediato a su jefe directo y presentar las pruebas documentales. La Empresa determinará la duración atendiendo a criterios de proporcionalidad, necesidad y buena fe.

Parágrafo 1. Parentesco cubierto:

- 1.° de *consanguinidad*: Padres e hijos.
- 2.° de *consanguinidad*: Abuelos, nietos y hermanos.
- 3.° de *consanguinidad*: Tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos.
- 1.° de *afinidad*: Cónyuge o compañero(a) permanente, suegros, yernos y nueras.
- 2.° de *afinidad*: Cuñados.
- 1.° *civil*: Padres adoptantes e hijos adoptivos.

- 4. Licencia por luto:** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, la Empresa concederá una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles consecutivos (Art. 57 num. 10 CST).

El trabajador informará inmediatamente y tendrá hasta treinta (30) días calendario para presentar el Registro Civil de Defunción y los documentos que acrediten el parentesco.

Parágrafo 1. Parentesco cubierto:

- 1.° de *consanguinidad*: Padres e hijos.
- 2.° de *consanguinidad*: Abuelos, nietos y hermanos.
- 1.° de *afinidad*: Cónyuge o compañero(a) permanente, suegros, yernos y nueras.
- 1.° *civil*: Padres adoptantes e hijos adoptivos.

- 5. Licencia para asistir al entierro de compañeros de trabajo:** Se concederá permiso remunerado de hasta media jornada laboral para asistir a las honras fúnebres de un compañero de trabajo, previo aviso al jefe inmediato. La Empresa podrá limitar la cantidad de trabajadores autorizados para no paralizar la operación ni poner en riesgo la seguridad de las obras.

- 6. Licencia por consultas y atenciones médicas:** La Empresa otorgará el tiempo necesario para asistir a citas médicas, exámenes diagnósticos, tratamientos o controles programados con la EPS, ARL o especialistas.

Parágrafo 1. Preavisos y soportes:

- *Consultas de rutina o exámenes:* Preaviso mínimo de tres (3) días hábiles.
- *Procedimientos quirúrgicos:* Preaviso mínimo de siete (7) días hábiles.
- *Procedimientos ambulatorios:* Preaviso mínimo de cinco (5) días hábiles.
- *Urgencias manifiestas o atención prioritaria:* No requiere preaviso; se informará tan pronto sea posible.

En todos los casos, el trabajador deberá radicar ante Gestión Humana el certificado médico o constancia de asistencia donde conste la fecha y las horas de entrada y salida de la consulta, al reincorporarse a su siguiente turno.

- 7. Licencia por comisiones sindicales inherentes a la organización CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.:** Se concederá permiso remunerado a los trabajadores designados para cumplir comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre que la ausencia no afecte el normal desarrollo de los trabajos. Se coordinará con la debida antelación.

El trabajador deberá informar a su jefe inmediato con la mayor anticipación posible, en función de las circunstancias que rodeen la comisión sindical, a fin de permitir la adecuada organización del personal y la continuidad de las operaciones.

Parágrafo 1. La Empresa podrá solicitar documentación o constancia de la comisión sindical, a efectos de controlar la planificación de las ausencias y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

- 8. Licencia por maternidad:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de **dieciocho (18) semanas** en época de parto (Art. 236 CST y Ley 1822 de 2017), remunerada con el salario que devengue al iniciar el descanso.

Parágrafo 1. Si el salario de la trabajadora no es fijo (por destajo o por tarea), se tomará como base el promedio del salario devengado en el último año de servicios, o el tiempo total de vinculación si fuera menor.

Parágrafo 2. Para acceder a la licencia, la trabajadora deberá presentar un certificado médico que indique:

- a. El estado de embarazo;
- b. Fecha probable de parto;
- c. Fecha desde la cual debe iniciarse la licencia, considerando que, como mínimo, debe comenzar dos semanas antes del parto.

Parágrafo 3. Conforme al artículo 1 de la Ley 1822 de 2017:

- a. Todas las disposiciones de maternidad aplican igualmente a la madre adoptante.
- b. En caso de enfermedad o fallecimiento de la madre, el padre a cargo del recién nacido tendrá derecho a una licencia equivalente al tiempo restante de la licencia de maternidad que correspondería a la madre.

Parágrafo 4. La licencia puede organizarse de la siguiente manera:

- a. Dos (2) semanas antes del parto y el resto posterior;
- b. Si la trabajadora no puede iniciar las dos semanas previas por razones médicas, puede disfrutar la licencia completa posterior al parto;
- c. Se puede trasladar una de las dos semanas previas para gozarla después del parto, disfrutando así de diecisiete (17) semanas posparto y una (1) semana preparto.

Parágrafo 5. Licencias especiales:

- a. En casos de parto prematuro, la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento se suma a las dieciocho (18) semanas.
- b. En partos múltiples, la licencia se incrementa en dos (2) semanas adicionales.

- 9. Licencia por paternidad:** El cónyuge o compañero permanente de la madre tiene derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, o el plazo que establezca la legislación vigente. Esta licencia comenzará a operar desde el momento del nacimiento del hijo.

Parágrafo 1. La licencia aplica únicamente para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente del trabajador.

Parágrafo 2. El único documento válido para el otorgamiento de la licencia es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la Empresa dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al nacimiento.

Parágrafo 3. La licencia remunerada de paternidad es incompatible con la licencia por calamidad doméstica. Si se hubiera solicitado esta última por el nacimiento del hijo, los días correspondientes serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

Parágrafo 4. El pago de la licencia de paternidad será a cargo de la respectiva EPS, para lo cual se requiere que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas de gestación, en los mismos términos que la licencia de maternidad.

- 10. Descanso en caso de aborto o parto prematuro no viable:** La trabajadora que, durante el embarazo, sufra un aborto espontáneo o parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas, con el salario que percibía al inicio del descanso.

Parágrafo 1. Para el disfrute de esta licencia, la trabajadora deberá presentar un certificado médico emitido por autoridad competente, que indique:

- a. La ocurrencia del aborto o parto prematuro no viable.
- b. La fecha exacta del evento.
- c. El tiempo de reposo recomendado para la recuperación de la trabajadora.

Parágrafo 2. El inicio de la licencia será a partir de la fecha del evento indicada en el certificado médico, salvo que razones médicas y/o fácticas justificadas determinen un inicio posterior.

- 11. Descanso por lactancia. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** concederá a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo, sin que esto implique descuento alguno en el salario, durante los primeros seis (6) meses de vida del menor, contados a partir de la fecha de nacimiento.

Parágrafo 1. La trabajadora podrá solicitar descansos adicionales a los establecidos en este artículo, presentando certificado médico que indique las razones que justifiquen la necesidad de dichos descansos.

Parágrafo 2. Después de los seis (6) meses, la Empresa podrá otorgar descansos por lactancia únicamente por prescripción médica, previa presentación de los respectivos certificados que justifiquen la continuidad de la licencia.

- 12. Descanso remunerado por matrimonio.** El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio tendrá derecho a una licencia remunerada de tres (3) días hábiles, contados a partir del día de la celebración del matrimonio.

Parágrafo 1. El trabajador deberá informar a la Empresa con una anticipación mínima de quince (15) días calendario sobre la fecha en que se realizará el matrimonio.

Parágrafo 2. El trabajador deberá presentar el Registro Civil de Matrimonio ante la Empresa dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la finalización de la licencia.

- 13. Licencia para asistir a obligaciones escolares en calidad de acudiente:** La Empresa concederá licencia remunerada a los trabajadores que deban asistir a las obligaciones escolares en calidad de acudientes, siempre que la asistencia sea de carácter obligatorio por requerimiento del centro educativo en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025. El trabajador deberá presentar la citación o comunicación expedida por la institución educativa y avisar con la debida antelación a su jefe inmediato para efectos de programación y continuidad de las labores.

14. Licencia para atender citaciones judiciales, administrativas y legales: La empresa concederá licencia remunerada a sus trabajadores para asistir y atender las citaciones realizadas por autoridades judiciales, administrativas o legales, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025. El trabajador deberá informar con la debida antelación a su jefe inmediato y presentar el documento de citación expedido por la autoridad competente, o en su defecto, el soporte correspondiente.

15. Incentivo por uso de bicicleta como medio de transporte: La empresa concederá a sus trabajadores un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que el trabajador certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para su desplazamiento de llegada y salida al sitio de trabajo, en los términos establecidos por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 34. Incumplimiento probatorio y efectos. El incumplimiento de los requisitos, plazos o soportes documentales establecidos para justificar las licencias previstas en este Reglamento anulará el carácter remunerado de la ausencia.

En estos eventos, el tiempo de ausencia no justificado se configurará como **falta o ausencia injustificada al trabajo**, con las siguientes consecuencias:

- a. La Empresa no estará obligada a pagar el salario correspondiente al tiempo o días no laborados.
- b. Podrá aplicarse la pérdida proporcional del pago del descanso dominical o festivo de la semana respectiva, de conformidad con el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c. Se iniciará el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento, si a ello hubiere lugar.

Artículo 35. Remuneración de las licencias. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. no podrá descontar ningún valor del salario del trabajador ni exigirle la compensación en tiempo adicional fuera de su jornada habitual respecto de las licencias remuneradas reconocidas por la ley y el presente RIT, siempre que el trabajador acredite debidamente los soportes exigidos dentro de los plazos estipulados.

En caso de no presentar los soportes o hacerlo extemporáneamente sin justa causa, se aplicará lo dispuesto en el Artículo 34.

Artículo 36. Descansos, licencias no remuneradas y permisos compensables. Las ausencias o solicitudes de descanso no contempladas como licencias remuneradas obligatorias en el Artículo 33 de este Reglamento tendrán el carácter de licencia no remunerada o de permiso compensable, sujeto a la aprobación potestativa de la Empresa.

La decisión será comunicada al trabajador por escrito previa solicitud formal.

Parágrafo 1. Licencias no remuneradas. De conformidad con el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, la licencia no remunerada suspende temporalmente el contrato de trabajo. En consecuencia, durante dicho período no habrá lugar al pago de salarios, y el tiempo de la licencia se descontará para efectos de la liquidación de cesantías y vacaciones, de acuerdo con el artículo 53 del mismo estatuto.

Solo la Gerencia o su delegado expreso podrán autorizar licencias no remuneradas superiores a tres (3) días hábiles.

Parágrafo 2. Permisos compensables. Para atender asuntos personales o familiares no cubiertos por licencias legales, la Empresa y el trabajador podrán convenir la concesión de permisos con reposición de tiempo, definiendo por escrito el horario en que el trabajador compensará las horas de ausencia dentro de la misma semana o período de pago, sin que dicha compensación genere recargo por trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 3. Nivel de aprobación y antelación de las solicitudes:

- a. Ausencias de hasta cuatro (4) horas: Deberán solicitarse con mínimo dos (2) días hábiles de anticipación al jefe inmediato, quien evaluará la viabilidad operativa y notificará a la Dirección de Talento Humano.
- b. Eventos de urgencia: deberán informarse al jefe inmediato tan pronto como sea posible, por escrito o vía telefónica. El jefe inmediato deberá, a su vez, informar inmediatamente a la Dirección de Talento Humano.

- c. Licencias de un (1) día completo: Deberán solicitarse con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación por escrito al jefe inmediato, precisando el motivo y, si aplica, la propuesta de compensación de tiempo, este evaluará la viabilidad operativa y notificará a la Dirección de Talento Humano.
- d. Licencias no remuneradas de más de un (1) día y hasta tres (3) días: Deberán solicitarse por escrito ante la Dirección de Talento Humano con mínimo tres (3) días hábiles de antelación para traslado y aprobación del área competente.
- e. Licencias no remuneradas superiores a tres (3) días: Requerirán solicitud Escrito radicada con mínimo cinco (5) días hábiles de antelación y serán de competencia y aprobación exclusiva de la Gerencia.

Parágrafo 4 Formato de trámite y sanción por falsedad. Para la tramitación de cualquier descanso, permiso o licencia, el trabajador deberá diligenciar previamente el formato FO-TH-14 (o el documento institucional que haga sus veces) y adjuntar los soportes del caso.

La comprobación de falsedad, alteración o engaño en los documentos suministrados para la obtención de permisos o licencias constituirá una falta grave y causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con la ley y el presente RIT.

TITULO V.

Salario, modalidades, condiciones y periodos de pago.

Artículo 37. Libertad de estipulación de salario y modalidades. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como: por unidad de tiempo, variable (por obra, a destajo, por tarea, etcétera) o integral, respetando el salario mínimo legal mensual vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Parágrafo 1. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación Escrito de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, así como el de primas legales y extralegales, cesantías e intereses a las cesantías, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

Parágrafo 2. Este salario no está exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar. Sin embargo, para el caso de estas entidades, los aportes se realizarán con una base del setenta por ciento (70%).

Parágrafo 3. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en el cual el trabajador presta sus servicios, o mediante transferencia electrónica a una cuenta de ahorros – nómina, previamente autorizada por el trabajador (artículo 138, numeral primero, C.S.T).

Parágrafo 4. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios, uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos, comparados con los de actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

Artículo 37A. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Para efectos de la fijación del salario y demás beneficios, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** tendrá en cuenta factores de evaluación directamente relacionados con las funciones del cargo, que permitan establecer de manera objetiva la remuneración, en concordancia con lo previsto en la Ley 2466 de 2025, o las normas que los modifiquen, sustituyan o adicionen, tales como:

- a. Capacidades y cualificaciones requeridas.
- b. Esfuerzo físico, mental o psicológico.
- c. Responsabilidades del cargo.
- d. Condiciones de trabajo y riesgos asociados.

Artículo 38. Unidades de tiempo. Se denomina jornal al salario estipulado por días, y sueldo al pago estipulado por periodos mayores. se podrán realizar pagos en la modalidad de trabajo por horas.

Artículo 39. Otras formas de pago. El trabajador y **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** acordarán la forma de pago del salario, la cual podrá consistir también en:

- a. **Salario en especie.** Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la Empresa suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1. El salario en especie se valorará expresamente en el contrato de trabajo. A falta de estipulación se estimará pericialmente, sin que pueda constituir más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal mensual vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Artículo 40. Exclusión salarial. Según lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** estipula que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, tales como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación en utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que el trabajador recibe en dinero o en especie no destinado a su beneficio, es decir, gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, plan de telefonía móvil y otros semejantes.

Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales de que tratan los Títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente y otorgados de forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Artículo 41. A quién se hace el pago. El salario se pagará directamente al trabajador, a través de medios electrónicos en la cuenta bancaria indicada por éste, en cheque o en efectivo; o excepcionalmente, a la persona que él autorice mediante poder escrito debidamente autenticado en notaría para recibir.

Artículo 42. Períodos de pago. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio durante la jornada, o inmediatamente después de que esta cese, con periodicidad mensual.

Parágrafo 1. En caso de terminación del contrato de trabajo posterior al día de pago respectivo, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** hará las deducciones correspondientes a la diferencia que resulte entre el día de terminación del contrato y el día en que normalmente se paga la nómina, según corresponda.

Parágrafo 2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, el período de pago para los jornales no podrá ser mayor de una semana y para los sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, así como el recargo por trabajo nocturno, deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente.

TITULO VI.

Atención en salud, riesgos laborales, medidas de seguridad laboral e higiene ambiental, primeros auxilios, procedimientos en casos de accidentes de trabajo y acciones de medicina preventiva en el trabajo.

Artículo 43. Protección integral del trabajador. Es obligación de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** velar por la salud y la seguridad de los trabajadores a su cargo, además de proveer y promover un ambiente de trabajo sano. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene Ambiental y Seguridad Laboral de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Lo anterior tiene como finalidad velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 44. Atención en salud. Los servicios de salud que requieran los trabajadores en caso de enfermedad o accidente de origen común serán prestados por las EPS, o por la entidad que haga sus veces, de acuerdo con la normatividad vigente y a la cual estén afiliados; o por las Administradoras de Riesgos Laborales (en adelante ARL), o la entidad que haga sus veces, en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo, a través de la Institución Prestadora de Salud (en adelante IPS) o entidad que haga sus veces, a la cual se encuentren asignados.

En ausencia de afiliación, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** asumirá los servicios que requiera el trabajador, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar y asumiendo la totalidad de los gastos.

Artículo 45. Comunicación. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá informarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, dentro del mismo día, para que se adopten las medidas conducentes y sea examinado por el médico correspondiente, a fin de certificar si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento al que deba someterse.

Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado —el cual corresponde a dos (2) días hábiles luego de ser prEscrito la incapacidad— o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se considerará injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso o de someterse al examen en la oportunidad debida.

Así mismo, el trabajador deberá informar de manera inmediata, si le es posible, de forma verbal, el inicio de su incapacidad, para posteriormente presentar los soportes pertinentes.

Artículo 46. Instrucciones y tratamientos. Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena la respectiva EPS o la entidad que haga sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que, para todos o algunos de ellos, dispongan en determinados casos las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral.

Artículo 47. Medidas de Seguridad. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades competentes en general, y en particular a las que ordene **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** para la prevención y control de riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo. Lo anterior con la finalidad de evitar enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Parágrafo 1. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en

el Trabajo de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** u otros instrumentos, debidamente difundido entre la comunidad y oportunamente dados a conocer al trabajador, se entenderá como falta grave y facultará a la Empresa para la terminación unilateral del vínculo o relación laboral por justa causa.

Parágrafo 2. La Empresa, en la tarea legítima de preservar la seguridad y salud en el trabajo, afrontar situaciones de riesgo para las personas y para los bienes de la compañía, y verificar de manera veraz y efectiva la posible infracción a las normas internas de trabajo, podrá practicar por sus propios medios o contratando los servicios de personas o entidades públicas o privadas de carácter técnico pruebas de control de alcoholimetría y de sustancias alucinógenas o psicoactivas a los trabajadores, bajo los siguientes parámetros:

- a. Si la prueba se practica en las instalaciones de la compañía, deberá realizarse en recinto cerrado, en condiciones de higiene y privacidad, por persona capacitada y mediante dispositivos electrónicos adecuados.
- b. La prueba podrá ser practicada por un tercero fuera de las instalaciones de la compañía, o por entidad pública o privada que cuente con las condiciones técnicas necesarias para garantizar la idoneidad de la prueba.
- c. Es facultad del empleador, o de la persona delegada por este, la elección del trabajador que deba someterse al control de alcoholimetría o de sustancias alucinógenas o psicoactivas.
- d. El trabajador deberá acceder a la práctica del control, de lo contrario, incurrirá en una justa causa de terminación del contrato de trabajo.
- e. El empleador asumirá todos los costos de la práctica de las pruebas, y el tiempo que estas demanden se contará como tiempo laborado dentro de la jornada correspondiente.
- f. Constituyen justa causa de terminación del contrato de trabajo por configurarse como **FALTA GRAVE**:
 1. Cuando el resultado de la prueba practicada sea positivo, en su grado mínimo, según los parámetros legales vigentes en las normas de tránsito y sus decretos reglamentarios.
 2. Cuando el trabajador sea hallado, durante su jornada laboral o en cumplimiento de obligaciones laborales, bajo los efectos del alcohol o de sustancias alucinógenas o psicoactivas, por parte de autoridades de tránsito o de policía.

Artículo 48. Primeros auxilios en casos de accidentes de trabajo. En caso de accidente de trabajo, se deberán prestar de inmediato los primeros auxilios, de acuerdo con lo establecido para tal efecto por el área encargada de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** o quien haga sus veces. Igualmente se evaluará la necesidad de traslado a la IPS adscrita a la ARL o a las entidades que hagan sus veces, de acuerdo con la normatividad vigente.

Así mismo, el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** o quien haga sus veces, adoptará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y dará el aviso oportuno a la ARL —o a la entidad que haga sus veces de acuerdo con la normatividad vigente— y a las demás entidades, en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano.

Artículo 49. Comunicación de accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente —siempre que su condición de salud lo permita— a su jefe inmediato y al área encargada de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

El trabajador también deberá informar acerca de la incapacidad que le haya sido expedida como consecuencia del accidente, en los términos dispuestos por las disposiciones legales vigentes y por lo establecido en el presente Reglamento.

Parágrafo 1. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente, con dolo o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá por la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente debido a la omisión del aviso correspondiente por parte del trabajador, o por haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 50. Información. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** llevará estadísticas de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los mismos, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Empresa.

Parágrafo 1. Toda enfermedad laboral o accidente de trabajo que ocurra en **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** deberá ser informado por la misma a la ARL, o a la entidad que haga sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a las demás instituciones que la ley establezca, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, o en el plazo que dispongan las normas que regulen la materia.

Artículo 51. Remisión normativa. En todo caso, en lo referente a los aspectos regulados en este título, tanto **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Sistema de Seguridad Social Integral que regulen la materia.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con lo dispuesto en los preceptos legales aplicables.

Artículo 52. Incapacidades. El procedimiento para el reconocimiento de las incapacidades médicas se regirá por las siguientes reglas:

- a. Solo se reconocerán como válidas las incapacidades médicas expedidas por la EPS, IPS o ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador, o por la entidad que hiciera sus veces de acuerdo con la normatividad vigente. En todo caso, el trabajador deberá informar a su jefe inmediato, si su estado de salud lo permite, de manera inmediata o, a más tardar, dentro de los dos (2) días siguientes a la ocurrencia del hecho.
- b. El trabajador deberá presentar siempre el certificado de incapacidad expedido por la entidad prestadora de salud correspondiente. Dicho certificado deberá contener las especificaciones legales para su validez. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** se reserva la facultad de verificar su autenticidad ante la entidad emisora.
- c. La presentación del certificado de incapacidad médica deberá realizarse por el medio más expedito ante la Empresa, dentro del turno o jornada laboral inmediatamente siguiente a la finalización de la incapacidad. El trabajador podrá solicitar prórroga para la entrega del documento, siempre que justifique debidamente su solicitud.

- d. No se reconocerá la incapacidad médica si el trabajador no presenta el certificado correspondiente dentro de los dos (2) días siguientes a su expedición, salvo caso de fuerza mayor. El aviso verbal o sumario de la incapacidad no será válido mientras no se allegue el certificado respectivo. La no presentación del documento en debida forma podrá dar lugar a que la inasistencia se considere injustificada, respetando siempre el debido proceso.
- e. En caso de prórroga de la incapacidad, el trabajador deberá informar oportunamente a su jefe inmediato de manera verbal o Escrito. El certificado correspondiente a la prórroga deberá anexarse al certificado inicial.
- f. El trámite de reconocimiento y pago de incapacidades se adelantará conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente.

Artículo 53. Exámenes médicos. El trabajador está en la obligación de realizarse, por orden de la Empresa, los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso. La negativa del trabajador a practicarse el examen de ingreso constituye causal para la no contratación; de igual forma, la negativa a realizarse los exámenes periódicos se considera falta grave y, por lo tanto, causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa. Finalmente, la negativa a practicarse los exámenes de egreso representa causal para no expedir el certificado de paz y salvo con la Empresa.

Parágrafo 1. Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba, por medio de exámenes médicos, que el trabajador involucrado o responsable del hecho se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará falta grave y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes en la materia, así como aquellas que disponga la Empresa para la prevención de enfermedades y riesgos en el manejo de los elementos de trabajo, especialmente con el fin de evitar accidentes laborales.

Parágrafo 2. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S., con el fin de monitorear e identificar casos de consumo de alcohol y drogas por sus empleados, y con el propósito y evitar situaciones que pongan en riesgo la seguridad, salud y vida de los trabajadores de la empresa, está facultada para ordenar la práctica de pruebas clínicas o de laboratorio que permitan garantizar un ambiente laboral seguro y sano. En tal sentido, los trabajadores

expresamente aceptan este procedimiento, siempre y cuando los exámenes se realicen bajo los parámetros jurídicos, éticos y morales correspondientes. Dichas pruebas podrán consistir en:

- a. Detección De Alcohol En Aire Espirado: Se realizará mediante alcoholímetro, por personas designadas por el empleador que cuenten con la formación y capacitación necesaria.
- b. Detección De Drogas En Orina: Se practicará por personal designado por el empleador que cuenten con la formación y capacitación necesaria.
- c. Analítica En Sangre Y Orina: Se efectuará por el Servicio Médico en colaboración con el laboratorio contratado por el empleador. El trabajador será informado de los parámetros solicitados y otorgará su consentimiento mediante firma ante el Servicio Médico y el laboratorio asignado.
- d. Cualquier otro examen que el empleador considere apropiado, necesario y conducente para detectar el uso de sustancias psicoactivas o el consumo o abuso de bebidas alcohólicas.

TÍTULO VII.

Labores prohibidas para menores de 18 años.

Artículo 54. Prohibición. En su política de reclutamiento y selección de personal **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** tiene como directriz la no contratación de menor de 18 años, con el fin de ser coherentes con las políticas nacionales e internacionales sobre el trabajo infantil. Adicionalmente, en ningún caso **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** asignará la realización de labores prohibidas o incompatibles con el estado particular de cada persona.

Sin embargo, de ser necesaria la contratación de menores de edad, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** acogerá la totalidad de las normas previstas en el Código de Infancia y Adolescencia, incluidas en la Ley 1098 de 2006, respecto de la contratación laboral de menores de edad. Para ello, será necesaria la autorización para el trabajo prevista en el artículo 113 de dicha ley, que establece:

“Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o

del defensor de familia. A falta del inspector de trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal”.

Parágrafo 1. La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

- a. Deberá tramitarse conjuntamente entre la Empresa y el adolescente;
- b. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y de la Empresa, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
- c. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
- d. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente. Si este no ha terminado su formación básica, la Empresa procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar su proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
- e. La Empresa debe obtener un certificado del estado de salud del adolescente trabajador.
- f. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad, teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector de trabajo o por la primera autoridad del lugar.
- g. La Empresa debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

TÍTULO VIII.

Prescripciones de orden y seguridad.

Capítulo I.

Obligaciones especiales para CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. y los trabajadores.

Artículo 55. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.
2. Procurar instalaciones apropiadas y elementos de protección adecuados contra accidentes y enfermedades laborales, de manera que se garantice razonablemente la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso si, para prestar su servicio, fue necesario el cambio de residencia, salvo cuando la terminación del contrato se origine por culpa o voluntad del trabajador.
5. Si el trabajador requiere radicarse en un domicilio diferente al de su actual residencia debido a su trabajo y por exigencia del empleador, este deberá costear el traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar de residencia anterior. Se entenderá que los gastos de traslado del trabajador comprenden también los de los familiares que con él convivan.
6. Abrir y mantener al día los registros de horas extras, licencias, permisos y vacaciones.
7. Guardar absoluto respeto por la dignidad personal del trabajador, sus creencias, pensamiento, posición política y sentimientos.
8. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
9. Dar al trabajador, a su solicitud y a la expiración del contrato, una certificación que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado. Asimismo, si el trabajador lo solicita, realizarle examen sanitario y entregarle la certificación correspondiente, cuando al ingreso o durante la permanencia en el trabajo haya sido sometido a examen médico.
10. Conservar en el cargo a los trabajadores que estén disfrutando de descansos remunerados o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora o al trabajador durante tales períodos, ni si un preaviso expira durante los descansos o licencias aquí mencionadas.
11. En casos de denuncias de acoso laboral por parte de algún trabajador, facilitar los recursos y medios necesarios para que el Comité de Convivencia Laboral pueda desarrollar la investigación de manera adecuada.
12. Garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores al finalizar su jornada de trabajo, respetando sus tiempos de descanso, licencias y vacaciones.

13. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
14. Verificar y hacer efectiva la rendición de cuentas dentro de la empresa por parte de los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
15. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, asegurando la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Asimismo, garantizar que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo, el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, puedan cumplir satisfactoriamente con sus funciones.
16. Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
17. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y establecer controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, así como en los equipos e instalaciones.
18. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos del SG-SST, el cual deberá identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
19. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud, en el marco del SG-SST y de conformidad con la normatividad vigente.
20. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las características de la empresa y la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con su labor, incluyendo las disposiciones relativas a situaciones de emergencia, ya sea dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o durante la prestación del servicio de los contratistas.
21. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y salud en el trabajo, cuyo perfil deberá estar acorde con la normatividad vigente y los estándares mínimos establecidos por el Ministerio del Trabajo.
22. Incorporar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en todos los sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa.

23. Promover y permitir la participación de los trabajadores en la conformación y desarrollo del Comité de Convivencia Laboral, del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y de cualquier otro organismo de índole legal, sindical o cooperativa al que el trabajador desee pertenecer por voluntad propia.
24. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y de sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo en la ejecución de la política. Asimismo, garantizar que dichos comités funcionen correctamente y cuenten con el tiempo y los recursos necesarios, conforme a la normatividad vigente aplicable.
25. Informar a los trabajadores y/o contratistas, así como a sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Igualmente, evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento continuo del SG-SST.
26. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
27. Cumplir este Reglamento, manteniendo el orden y el respeto por la ley.

Artículo 55A. Pago de acreencias laborales a la terminación del contrato de trabajo.

A la terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa legal, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** procederá al cálculo y liquidación definitiva de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones (si a ello hubiere lugar) y demás acreencias laborales causadas hasta el último día efectivamente laborado, entendido este como la fecha real de cese de la prestación personal del servicio.

Parágrafo 1. Cómputo del tiempo laborado. Las acreencias laborales se liquidarán exclusivamente hasta la fecha efectiva de retiro. No habrá lugar al reconocimiento ni pago de valores por días posteriores a dicha fecha, aun cuando correspondan a días hábiles según el calendario de la Empresa, incluidos los días sábados en los que no se haya prestado efectivamente el servicio.

Parágrafo 2. Oportunidad de pago. El pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales se efectuará al momento de la firma de la paz y salvo o dentro del período habitual de pago de nómina inmediatamente posterior a la fecha de retiro, garantizando la oportunidad del pago.

Artículo 56. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Ejecutar las labores o tareas conexas o complementarias de la labor principal que desempeña.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, tanto en las relaciones personales como en la ejecución de las labores.
4. Mantener buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración, respetando el orden moral y la disciplina general de la Empresa.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto regular, de manera fundamentada y respetuosa.
6. Permanecer durante la jornada laboral en el sitio donde debe desempeñar sus funciones, quedando prohibido, salvo orden de superior jerárquico, trasladarse a puestos que no le correspondan.
7. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información de carácter reservado cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, sin perjuicio de denunciar delitos comunes o violaciones al contrato o a las normas legales laborales ante las autoridades competentes.
8. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, útiles y materias primas facilitados por la Empresa.
9. Guardar rigurosamente el buen trato en las relaciones con superiores y compañeros.
10. Comunicar oportunamente a la Empresa cualquier observación que considere relevante para prevenir daños o perjuicios.
11. Colaborar con los controles que la Empresa establezca para la entrada y salida del personal.
12. Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas o bienes de la Empresa.
13. Observar las medidas preventivas e higiénicas prEscritos por el médico de la Empresa o por las autoridades competentes, siguiendo con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas relacionadas con accidentes o enfermedades profesionales.
14. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
15. Utilizar la ropa de trabajo y uniformes que CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S., si los hubiese, otorgue gratuitamente, así como el gafete de identificación, portándolo en lugar visible durante toda la jornada laboral. El trabajador que

contravenga esta disposición no podrá ingresar a las instalaciones de la Empresa, considerándose esto como una falta injustificada.

16. Dejar los dispositivos electrónicos o de comunicación que no le hayan sido asignados por la Empresa para la realización de sus labores, o que no requiera para el desarrollo de sus funciones, en su casillero o en el lugar destinado para sus pertenencias mientras dure la jornada laboral.
17. Dar un trato comedido y respetuoso al público en las sedes, sucursales, proyectos y obras de CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S., así como a usuarios y visitantes, brindando la información relacionada con la prestación del servicio y atendiéndolos con diligencia y rapidez, conscientes de que el público es la razón esencial del servicio.
18. Hacer un uso adecuado de los elementos y herramientas de protección proporcionados por la Empresa.
19. Para los cargos que manejen dinero, cumplir estrictamente los protocolos establecidos para su correcto manejo y control.
20. Conocer y aplicar la política de calidad de la Empresa.
21. Preservar, proteger y mantener limpias las herramientas, maquinaria, equipos y demás accesorios entregados para desempeñar sus labores, evitando daños o averías.
22. Acudir a los exámenes médicos y a las campañas de vacunación, salud y prevención cuando la Empresa lo requiera.
23. Asistir a las reuniones generales o de grupo organizadas por la Empresa dentro de la jornada laboral.
24. Permitir y colaborar con la realización de pruebas de alcoholemia, consumo de drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas o enervantes que generen dependencia.
25. Cumplir estrictamente las normas de Higiene y Seguridad Industrial impartidas por la Empresa.
26. Utilizar, para el desarrollo de sus funciones, la dotación completa suministrada por CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S., incluyendo uniformes e implementos de seguridad.
27. Mantener un comportamiento respetuoso y profesional, evitando conductas que generen conflictos de interés o afecten la imparcialidad en el ambiente laboral.
28. Procurar y mantener el respeto y las buenas relaciones con clientes y visitantes cuando requieran los servicios, ya sea de manera personal, Escrito o telefónica, y en general con personas de otras instituciones.
29. Utilizar adecuadamente los permisos o licencias que la Empresa le concede.
30. Asistir, participar, transmitir y poner en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones o entrenamientos otorgados por la Empresa dentro de la jornada laboral, y presentar los certificados e informes respectivos.

31. Dar el destino apropiado a las sumas recibidas por la liquidación parcial de las cesantías, según lo ordena el Ministerio de Protección Social.
32. Enseñar al personal de seguridad y vigilancia de la Empresa el contenido de los bolsos o elementos retirados de sus pertenencias para su control respectivo, y permitir la requisa de los lockers asignados por la Empresa cuando existan razones justificadas de seguridad, garantizando el respeto a la dignidad del trabajador y preferiblemente en su presencia o la de un testigo.
33. Mantener ordenado el lugar de trabajo y los espacios asignados para guardar o proteger los bienes de la Empresa.
34. Observar una conducta sobria, moderada y respetuosa en las celebraciones, eventos, actividades o fiestas de integración que la Empresa programe o autorice.
35. Permanecer impecables en el aseo personal y en el cuidado de los uniformes.
36. Permitir y colaborar con las visitas domiciliarias programadas por la Empresa para la verificación de datos e información del trabajador, en casos de vinculación, ascensos, calamidad doméstica, solicitudes de préstamos o liquidación parcial de cesantías de conformidad con la política de tratamiento de datos personales y previa concertación.
37. El personal administrativo y comercial debe vestirse apropiadamente para el desempeño de sus funciones, respetando las normas básicas de presentación personal y vestimenta.
38. Guardar absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación perteneciente o referente a la Empresa y/o a sus clientes, especialmente aquella relacionada con las funciones y actividades asignadas. El trabajador se obliga a no revelar, compartir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o usar esta información de manera distinta a la prevista en el contrato de trabajo, ni a utilizarla en actividades personales, salvo autorización previa y Escrito de la Empresa. Asimismo, debe aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de dicha información. El incumplimiento podrá constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de que la Empresa pueda emprender acciones legales de carácter laboral, civil, comercial y/o penal para resarcir los perjuicios ocasionados.

Para efectos de esta obligación, se entenderá por información confidencial toda información técnica, comercial, estadística o financiera, así como conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionados con operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios o alianzas presentes o futuras de la Empresa con terceros o clientes. También se considera confidencial cualquier información sobre desarrollos de obras literarias, artísticas o científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas

creaciones y modelos de utilidad en los cuales el trabajador participe o tenga conocimiento.

39. En el caso de los CONDUCTORES-MENSAJEROS, además de las obligaciones especiales prEscritos para todos los trabajadores de la Empresa, también tendrán las siguientes:

- a. Comparecer a las audiencias en que sean citados por las autoridades administrativas y/o judiciales en razón de su labor, y dar aviso oportuno en caso de siniestros.
- b. Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe la Empresa para el buen desempeño de su labor.
- c. Supervisar las labores de mantenimiento y revisión del vehículo, con el fin de capacitarse en los aspectos técnico-mecánicos del mismo.
- d. Conducir el vehículo con el máximo empeño y diligencia, así como custodiarlo cuando no esté en movimiento, estacionándolo siempre en lugares seguros.
- e. Informar oportunamente sobre daños o anomalías que presenten los vehículos de la Empresa.
- f. Acatar todas las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de infracciones imputables a su propia conducta o negligencia.
- g. Dar aviso a la autoridad competente en caso de accidente de tránsito y permanecer en el lugar hasta su comparecencia.

40. Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso del Internet proporcionado por EL EMPLEADOR:

- a. La Política de Uso Aceptable establece los lineamientos para el uso permitido y aceptable del servicio de Internet suministrado por EL EMPLEADOR, la cual deberá ser cumplida sin excepción por todos los usuarios de la red.
- b. El acceso a Internet no es un derecho, sino un privilegio otorgado por EL EMPLEADOR como apoyo al trabajo, la investigación y las necesidades laborales de cada empleado.
- c. El acceso, uso y transmisión de información vía Internet desde los computadores de EL EMPLEADOR es responsabilidad de los usuarios, quienes deberán cumplir con esta Política de Uso Aceptable, así como con las leyes nacionales e internacionales, regulaciones y prácticas aceptadas.
- d. El funcionamiento de los servicios de Internet es permanente, todos los días del año y las 24 horas del día; no obstante, EL EMPLEADOR puede restringir o modificar temporal o permanentemente el servicio, limitar el ancho de banda o establecer horarios específicos para determinadas labores.

- e. En caso de violación a esta política, EL EMPLEADOR se reserva el derecho de suspender o terminar el servicio de Internet al trabajador infractor, temporal o permanentemente, así como bloquear actividades prohibidas o ejecutar cualquier otra acción que considere pertinente.
- 41.** Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de EL EMPLEADOR:
- a. En los computadores asignados por EL EMPLEADOR sólo se podrán utilizar programas o software que hayan sido adquiridos legalmente, desarrollados por EL EMPLEADOR, o adquiridos legalmente por el trabajador, previa autorización para su instalación y uso expedida por el Coordinador de TIC o quien haga sus veces.
 - b. Los computadores asignados por EL EMPLEADOR únicamente podrán ser utilizados por los trabajadores para las labores asignadas por la Empresa.
 - c. Los programas o software propiedad de EL EMPLEADOR no podrán ser entregados a personas no autorizadas bajo ningún título.
 - d. Los trabajadores no podrán introducir a las instalaciones de EL EMPLEADOR computadores, discos o programas que no sean propiedad de la Empresa, ni copiar programas o software, sean propiedad de EL EMPLEADOR o de terceros.
- No obstante, el Administrador de Sistemas Informáticos, o quien haga sus veces, podrá autorizar por escrito el ingreso de computadores del trabajador o la instalación de software de propiedad del trabajador o de terceros, cuando las circunstancias lo justifiquen, y siempre que cuenten con el soporte legal y licencias de software correspondientes.
- Todas las disposiciones aplicables a los equipos de cómputo se extienden igualmente a los computadores portátiles suministrados por EL EMPLEADOR, sin importar si se encuentran dentro o fuera de sus instalaciones. Esto incluye especialmente la prohibición de acceder a páginas con contenidos potencialmente dañinos que puedan propagar virus a la red interna de cómputo de EL EMPLEADOR.
- 42.** El uso no aceptable de los equipos, software y herramientas DEL EMPLEADOR, incluye, más no se limita a lo siguiente:
- a. Coleccionar, almacenar, difundir, transmitir, solicitar, inducir o incitar, en cualquier forma, actos ilegales, inmorales, engañosos, y/o fraudulentos; así como también amenazas, abusos, difamaciones, injurias, calumnias, escándalos, y actos que invadan la privacidad de otros, actos obscenos, pornográficos, profanos, racistas, discriminatorios, violatorios de los derechos humanos y de la igualdad; u otro tipo de materias, informaciones, mensajes o comunicaciones de carácter ofensivo o ilegal.

- b. Atentar contra el sistema de cómputo de EL EMPLEADOR o cualquier otro sistema; dañar o intentar dañar los equipos y los programas instalados en ellos, interferir con los sistemas operativos, su integridad o su seguridad, alterar o intentar alterar las configuraciones de los computadores de EL EMPLEADOR.
- c. Obtener acceso no autorizado a los archivos o cuentas de otros usuarios internos o externos.
- d. Coleccionar, divulgar, transmitir, propagar o solicitar intencionalmente programas de cómputo dañinos, virus, códigos maliciosos, spyware, malware, etc.
- e. Participar en juegos multiusuario *on-line* pagos o *free*.
- f. Acceder a redes sociales tipo Facebook, Twitter, Badoo y similares, ya sea para intercambiar perfiles o a mensajería instantánea y demás servicios que éstas ofrecen.
- g. Utilizar programas de mensajería instantánea abierta o chats tipo MSN Messenger, WhatsApp, Yahoo! Messenger o similares. EL EMPLEADOR podrá definir algunos usuarios que por sus funciones dentro de la compañía se les autorice el uso de programas de mensajería bajo condiciones controladas y verificables.
- h. Utilizar el acceso a Internet para descargar archivos de música, videos o películas no necesarios para las operaciones de EL EMPLEADOR, utilizando software potencialmente dañino y que viola los derechos de autor tipo Ares, e-mule o similares.
- i. Utilizar el ancho de banda para sintonizar emisoras *on line*, *streaming* de TV, o acceso a páginas con contenido pornográfico o para adultos. En ocasiones especiales y justificables, se podrán utilizar estos canales por algunos cargos y en condiciones controladas, limitadas y específicas.
- j. Coleccionar, almacenar, divulgar, transmitir o solicitar cualquier material, información, mensaje o comunicación que pueda infringir o violar cualquier patente, derechos de autor, marcas, secretos empresariales o cualquier otro derecho intelectual de otra persona u organización, es decir, cualquier acción que viole los acuerdos de licencias del software instalado o de derechos de autor.
- k. Hacer ofertas fraudulentas de compra o venta, así como también, crear, reenviar o distribuir cualquier tipo de mensajes o cartas en cadena (pirámides).
- l. Enviar correo electrónico solicitando donaciones caritativas, peticiones de firmas o cualquier material relacionado.
- m. Transmitir, divulgar o distribuir correo electrónico no solicitado (*spam*) a cualquier persona.

- n. Enviar correo electrónico no solicitado sin la identificación clara y fácil sobre la forma de ser excluido de la lista de futuros correos electrónicos de quien lo originó.
- o. Falsificar encabezados de correos electrónicos, utilizar nombres de dominio que sean inválidos o inexistentes, u otras formas engañosas de enviar correo electrónico.
- p. Transmitir correo electrónico en forma anónima, retransmitir correo electrónico a servidores de correos de terceras partes sin el permiso correspondiente, o utilizar técnicas similares con el propósito de esconder o camuflar la fuente del correo electrónico.
- q. Agregar, remover, o modificar encabezados de redes con información personal, con el propósito de engañar o defraudar.
- r. La divulgación de claves personales de acceso a la red, cuentas de correo u otras claves utilizadas en sus funciones normales.
- s. Personificar o intentar personificar a otra persona a través de la utilización de encabezados falsificados u otra información personal.
- t. Sobrecargar, inundar, atacar o de otra forma, sabotear o interferir con el sistema y/o redes, a través del envío de correos electrónicos o piratería de Internet.
- u. Hacer o intentar hacer, sin permiso del administrador del sistema o de la red, cualquiera de los siguientes actos: acceder el sistema o red, monitorear datos o tráfico, sondear, copiar, probar *firewalls*, atentar o probar la vulnerabilidad del sistema o redes, o violar las medidas de seguridad o las rutinas de autenticación del sistema o de la red, sin el consentimiento del Coordinador de TIC.
- v. Tratar de evitar o alterar los procesos o procedimientos de medida del tiempo, utilización del ancho de banda, auditoría a las páginas accesadas o cualquier otro método utilizado para documentar el uso del servicio de Internet al interior de EL EMPLEADOR.

Parágrafo 1. El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad mediante cámaras de video vigilancia (CCTV), grabación de llamadas, monitoreo de equipos y red, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar pruebas de alcoholemia a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas orientadas a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la Empresa, de acuerdo con las prescripciones del Sistema de Gestión de Seguridad de Datos Personales.

Parágrafo 2. El uso individual de las computadoras podrá ser controlado. No se ofrece ni garantiza la privacidad ni la seguridad de la información confidencial que se transmita por

Internet. Por lo tanto, sólo los usuarios autorizados pueden realizar transacciones financieras o bancarias, enviar o recibir documentación relacionada con impuestos, efectuar transacciones comerciales con tarjetas de crédito y/o débito, o realizar compras a través de la red.

Parágrafo 3. Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son obligaciones especiales para Gerentes, Directores, Jefes de Área y Operadores las siguientes:

- a. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de sus subalternos, asegurando que las labores se realicen conforme a las normas, procedimientos y tiempos establecidos por EL EMPLEADOR.
- b. Aplicar las políticas, Reglamentos, normas y procedimientos de EL EMPLEADOR.
- c. Evitar situaciones de descortesía, tratos inadecuados, actos que menoscaben la dignidad del personal a su cargo, o cualquier situación que pueda configurarse como acoso laboral o violencia en el trabajo.
- d. Mantener la disciplina y la comunicación dentro del grupo a su cargo.
- e. Informar y consultar a sus superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- f. Coordinar que el trabajo de su área se cumpla en armonía con las demás dependencias de la Empresa.
- g. Cumplir y hacer cumplir los requisitos de los Sistemas de Gestión implementados y demás programas en ejecución en EL EMPLEADOR.
- h. Prestar plena colaboración a EL EMPLEADOR y, en especial, a los demás jefes y directivos de la Empresa.
- i. Dar buen ejemplo a sus subalternos en desempeño, comportamiento y actitud profesional.

Parágrafo 4. Obligaciones especiales para Directivos, Coordinadores, Administradores y Supervisores:

- a. Ser leal a los intereses de EL EMPLEADOR, respetando a sus administradores (Asamblea de Socios, Junta Directiva, Gerentes de Área) y al personal operativo,

canalizando sugerencias u observaciones de manera asertiva, prudente y propositiva, según el conducto regular.

- b. Seleccionar y/o participar en la selección del personal, atendiendo a las políticas establecidas por EL EMPLEADOR.
- c. Participar en las evaluaciones de desempeño de los empleados a su cargo, en los periodos y modalidades que EL EMPLEADOR establezca.
- d. Participar, si fuera necesario, en los procesos disciplinarios y demás acciones correctivas aplicables al personal a su cargo.
- e. Suministrar información pertinente y colaborar con la generación de informes y estadísticas relacionadas con el personal a cargo.
- f. Velar por el cumplimiento de las normas establecidas en este Reglamento, así como de las políticas y directrices expresadas por EL EMPLEADOR.
- g. No permitir que el personal a cargo ingrese al turno de trabajo bajo los efectos del consumo de alcohol, estupefacientes o sustancias enervantes.
- h. Supervisar el cumplimiento de las normas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.
- i. Revisar periódicamente los equipos, materiales y herramientas, reportar anomalías y solicitar la reparación de elementos que no ofrezcan seguridad y eficacia en su uso.
- j. Visitar con frecuencia los lugares de trabajo y zonas bajo su custodia, para detectar actos, condiciones o situaciones insalubres o peligrosas para el personal.
- k. Evitar situaciones de descortesía, tratos inadecuados, actos que menoscaben la dignidad del personal a su cargo, o cualquier situación que pueda configurarse como acoso laboral.
- l. Cuidar la limpieza y el orden de los pisos, pasillos y de cualquier material o elemento que obstaculice la libre circulación en los predios o locales propiedad de EL EMPLEADOR, o en uso por comodato, dentro del centro de trabajo del cual es responsable.
- m. En caso de retiro definitivo, entregar el carné, herramientas, uniformes y demás documentos que acrediten su vinculación a EL EMPLEADOR, so pena de que no se genere la respectiva paz y salvo para efectos de liquidación.

Parágrafo 5. Uso de uniformes, calzado y presentación personal. Los trabajadores deberán portar adecuadamente la dotación y/o uniformes suministrados por la Empresa, o

sujetarse al código de vestuario instituido para su cargo, de acuerdo con las siguientes directrices:

UNIFORME ADMINISTRATIVO

MUJERES - ADMINISTRATIVOS EN OFICINA



Mujeres: Vestuario formal o corporativo asignado por la Empresa. Debe acompañarse de calzado cerrado de tono neutro (negro o azul oscuro) apto para oficina. Se exige una presentación personal pulcra, profesional y acorde al entorno ejecutivo de la Empresa.

Hombres: Vestuario formal o corporativo asignado por la Empresa, calzado formal cerrado.

HOMBRES/MUJERES - ADMINISTRATIVOS EN OBRA





UNIFORME OPERATIVO



TIPOS DE CASCOS PARA EL PERSONAL EN OBRA

<u>INGENIEROS, AUXILIARES, MAESTROS</u>	<u>PERSONAL OPERATIVO</u>	<u>BRIGADISTAS</u>
		
<u>ELECTRICISTAS</u>	<u>VISITANTES</u>	<u>ENCARGADOS DE SST Y AMBIENTALES</u>
		

Parágrafo 6. Calificación de falta grave. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones especiales contenidas en el presente artículo se considerará FALTA GRAVE, de conformidad con el numeral 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, la imposición de la sanción o la terminación del contrato estará sujeta al agotamiento previo del procedimiento disciplinario garantizando el debido proceso, la legítima defensa y la aplicación de los principios de proporcionalidad, razonabilidad y gradualidad según las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la infracción.

Capítulo II.

Prohibiciones especiales para CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. y sus trabajadores.

Artículo 57. Prohibiciones al empleador. Se prohíbe a la Empresa:

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

- a. Respecto de los salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones de hasta el cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
 - c. Las entidades financieras y de crédito, de acuerdo con la legislación vigente, pueden igualmente ordenar retenciones de hasta el cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley lo autorice; y, en cuanto a cesantías y pensiones, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar de cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres de uso personal en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier motivo relacionado con las condiciones de este.
4. Limitar o presionar a los trabajadores de cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir cualquier clase de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que los trabajadores que se separen o sean separados del servicio no puedan ocuparse en otras instituciones.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones correspondientes al lapso que dure el cierre. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de manera ilegal, la cesación de actividades será imputable a este y dará derecho a los trabajadores a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieran presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda su dignidad según lo dispuesto en el artículo 59, numeral 9 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 58. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller, obra, proyecto o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin la autorización expresa y Escrito de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; ser sorprendido en alguno de estos estados en los lugares de trabajo; ingerir licores en los lugares de trabajo; o conducir vehículos o maquinaria de la Empresa en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que la Empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias, podrá ordenarle someterse a exámenes médicos o pruebas técnicas de campo (alcoholemia o toxicología). Igualmente, podrá ordenar que se retire de las instalaciones cuando su estado ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros o las instalaciones.
3. Conservar u ingresar armas de cualquier clase o materiales explosivos en el sitio de trabajo, excepto aquellas que, con autorización legal y por razón de sus funciones, estén destinadas al personal de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso previo y escrito de la Empresa, excepto en los casos de huelga declarada conforme a la ley.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otro tipo de propaganda no autorizada en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad de los compañeros para trabajar o no, o para afiliarse, permanecer o retirarse de una organización sindical.
8. Usar los útiles, maquinaria o herramientas suministradas por la Empresa para objetivos distintos del trabajo contratado o para beneficio personal de terceros.
9. Realizar cualquier clase de juegos de suerte y azar dentro de las instalaciones o frentes de obra.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique la infraestructura, maquinaria, equipos o proyectos de la Empresa.
11. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, o abandonar la jornada o el frente de obra antes de la hora estipulada de finalización.

- 12.** Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la Empresa sobre cuestiones de carácter político o religioso de manera que interfiera con la labor o altere la convivencia.
- 13.** Promover altercados, reñir o agredir de cualquier forma verbal o física en las instalaciones, proyectos u obras de la Empresa.
- 14.** Participar en juegos de manos o bromas pesadas que pongan en riesgo la integridad o la disciplina laboral.
- 15.** Vender o distribuir mercancías, loterías, chance, alimentos o préstamos de dinero dentro de las instalaciones de la Empresa.
- 16.** Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde, salvo que cuente con permiso previo y expreso del respectivo superior jerárquico.
- 17.** Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Empresa con fines lucrativos o cobro de intereses (usura).
- 18.** Dormir durante el desarrollo de la jornada laboral o en el puesto de trabajo.
- 19.** Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno de trabajo sin previa y expresa autorización de la Empresa.
- 20.** Laborar horas extras sin la autorización previa y por escrito del superior jerárquico competente.
- 21.** Mantener relaciones sentimentales o de pareja dentro de las instalaciones o en el horario laboral cuando estas afecten la disciplina, el clima organizacional, la imparcialidad en la toma de decisiones o generen conflictos de interés, especialmente en situaciones de subordinación directa.
- 22.** Incitar a otro u otros trabajadores a desconocer las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
- 23.** Realizar cualquier tipo de reuniones o asambleas en las instalaciones o frentes de obra de la Empresa sin previa autorización.
- 24.** Adulterar los sistemas o tarjetas de control de asistencia, marcar el registro de otro u otros trabajadores, o presionar al personal encargado para alterar los registros de tiempo.
- 25.** Limpiar, engrasar, operar o reparar máquinas o equipos que se encuentren en movimiento o que no le hayan sido formalmente asignados para su ejecución.
- 26.** Demorar injustificadamente la presentación de legalizaciones, cuentas de cobro y reembolsos de dinero recibidos para gastos operativos o por concepto de ingresos de la Empresa.
- 27.** Omitir el aviso oportuno a la Empresa en caso de inasistencia al trabajo, dentro de los términos legal y reglamentariamente previstos.
- 28.** Fumar o hacer uso de vapeadores, cigarrillos electrónicos o dispositivos de calentamiento de tabaco dentro de las instalaciones, frentes de obra o vehículos de la Empresa, excepto en áreas abiertas expresamente señalizadas para tal fin.

29. Impedir u obstaculizar las inspecciones de seguridad, control de equipaje o revisión personal a la entrada o salida de las instalaciones.
30. Negarse a mostrar o entregar el carné de identificación cuando se le requiera, permitir que otra persona lo utilice, usar el de otro trabajador o hacerle enmendaduras.
31. Mantener el sitio de trabajo, herramientas, equipos o vehículos asignados en condiciones de suciedad o desorden.
32. Presentarse al trabajo desaseado o sin cumplir las condiciones básicas de higiene personal y presentación.
33. Omitir o rehusarse a utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP) y la dotación de seguridad asignada para la labor.
34. Negarse a prestar servicios en tiempo extraordinario en situaciones de emergencia o siniestro inminente para la Empresa.
35. Negarse a ejecutar labores conexas, complementarias o accesorias a las de su oficio o cargo.
36. Cometer errores injustificados o actuar con negligencia en el manejo de materiales, maquinaria o herramientas que pongan en peligro la operación o la seguridad del proyecto.
37. Retirarse del puesto de trabajo o frente de obra antes de entregar formalmente el turno al trabajador reemplazante, sin previa autorización de su superior.
38. Ingerir alimentos fuera de los lugares y horarios expresamente destinados por la Empresa para tal fin.
39. Desacatar las normas, protocolos e instrucciones dictadas en el marco del SG-SST o por la ARL.
40. Dar un uso indebido a los recursos tecnológicos (Internet, correo institucional, programas informáticos) o emplearlos para fines ajenos al contrato de trabajo.
41. Presentar o proponer, para trámites de retiro parcial o total de cesantías, soporte documental falso, alterado, ficticio o que no corresponda a la realidad.
42. Instalar o mantener en los equipos de cómputo de la Empresa software sin la correspondiente licencia o autorización de la Coordinación de TIC.
43. Modificar, instalar o desinstalar programas en los equipos corporativos sin autorización previa del área de sistemas.
44. Utilizar la red de Internet corporativa o el correo electrónico para el envío masivo de correos no autorizados (spam), cadenas o actividades con fines comerciales personales.
45. Revelar, compartir o ceder a terceros no autorizados las claves, contraseñas de acceso o credenciales asignadas para el uso de sistemas informáticos o comunicaciones.
46. Ingresar o conectar equipos de cómputo o medios tecnológicos personales a la red de la Empresa sin autorización previa del área de TIC.

- 47. Incurrir en tratos descorteses, groseros, déspotas o prestar una atención deficiente a clientes, contratistas, usuarios o visitantes de los proyectos.
- 48. Escuchar música a volumen no permitido o hacer uso de audífonos que impidan la correcta audición de alarmas o instrucciones de seguridad en frentes de obra y talleres.
- 49. Conectar dispositivos de almacenamiento masivo (USB, discos externos) no autorizados en los equipos de la Empresa.
- 50. Utilizar teléfonos celulares o dispositivos de entretenimiento personal en zonas operativas, frentes de obra o durante el manejo de maquinaria, cuando ello represente un factor de distracción violatorio de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 51. Ejercer, promover o participar en cualquier acto u omisión que constituya acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el entorno de trabajo.

Parágrafo 1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de las prohibiciones expresadas en este artículo se considerará **FALTA GRAVE**, de conformidad con el numeral 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y facultará a la Empresa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente que garantice el debido proceso y la gradación de la sanción según las circunstancias del caso.

Capítulo III.

Escala de Faltas, Sanciones, Procedimiento Disciplinario y Terminación del Contrato de Trabajo.

Artículo 59. Norma previa y legalidad. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias que no estén previamente previstas en la Ley, en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual de trabajo, o en convenciones o pactos colectivos.

Artículo 60. Causales para sancionar. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, la omisión de funciones y la violación de las obligaciones y prohibiciones especiales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en el SG-SST y en las normas internas de la Empresa.

Artículo 61. Clases de faltas. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a. **FALTAS LEVES.**
- b. **FALTAS GRAVES.**

Parágrafo 1. Criterios de interpretación y gradación. La levedad o gravedad de las faltas, así como la dosificación de la sanción a imponer por parte de la Gerencia o de la autoridad delegada por el Área Directiva, se determinará evaluando objetivamente los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad (dolo o culpa);
- b. La afectación del servicio o del desarrollo del proyecto u obra;
- c. El nivel jerárquico y la responsabilidad del infractor;
- d. La trascendencia de la falta y el impacto reputacional o económico;
- e. El perjuicio o daño material ocasionado a la Empresa, clientes o terceros;
- f. La reincidencia en la comisión de la conducta;
- g. Los motivos determinantes de la conducta;
- h. Las modalidades y circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometió la infracción;
- i. La adopción de medidas correctivas voluntarias por parte del trabajador antes de la iniciación del proceso.

Artículo 62. Faltas leves. Se establecen las siguientes **FALTAS LEVES** y sus sanciones disciplinarias:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 30 minutos.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
2. Faltas de trabajo total, parcial o de 1 día injustificadas.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	

3. No seguir con la programación y orden estipulado de los procesos por la empresa.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
4. Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
5. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado por un compañero autorizado y sin dar aviso oportuno al jefe inmediato o durante la jornada de trabajo	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
6. Cambiar de turno sin autorización.	Llamada De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
7. Practicar “juegos de manos” dentro de las dependencias de la empresa, o en el desempeño de las funciones	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
8. No atender oportuna, cortes y eficientemente al usuario, cliente y/o proveedor, tratarlo mal o en forma descuidada.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
9. La no utilización correcta de los implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.	Llamado De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
10. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

11. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con la empresa.	Llamado De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
12. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, o en el desarrollo de la jornada laboral, sin la debida autorización.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
13. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
14. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de la empresa.	Llamado De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
15. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
16. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignadas.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

17. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo por no cumplir con normas de Seguridad Industrial.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
18. Abstenerse de reportar incidentes o accidentes de trabajo.	Llamado De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, interrumpir el trabajo a otros.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
20. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la empresa, implementos de seguridad o de sus compañeros.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
21. Reincidir en errores en la elaboración de facturas, recibos o pagos, hasta por la tercera vez en un periodo máximo de seis meses, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a la empresa.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
23. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Llamado De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
24. Entrar a sitios prohibidos por la empresa sin autorización.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

25. Marcar el ingreso a la empresa antes de haberse puesto el vestido de dotación o marcar la salida después de quitarse el vestido de dotación.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
26. No portar los elementos de protección personal como: botas punteras, tapones auditivos, guantes, etc.	Llamado De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
27. Portar aretes, pulseras, cadenas, anillos, celulares en el puesto de trabajo o en el desarrollo del mismo, que puedan generar interrupciones y/o incidentes.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
28. Dejar máquinas y equipos encendidos al terminar la jornada de trabajo.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
29. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que incurran en gastos o perjuicios a la empresa.	Llamado De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
30. El uso indebido de herramienta y equipos dentro y fuera de las instalaciones de la empresa o donde se estén realizando actividades que la empresa este prestando sus servicios.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

31. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo, física o verbalmente.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
32. Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
33. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún trabajador.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
34. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Suspensión Hasta Por 7 Días (sin perjuicio de los acuerdos voluntarios de pago o autorizaciones de descuento firmadas por el trabajador conforme al Art. 149 del CST)	Terminación Del Contrato De Trabajo (sin perjuicio de los acuerdos voluntarios de pago o autorizaciones de descuento firmadas por el trabajador conforme al Art. 149 del CST)	
35. Descuadrarse en la caja.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
36. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
37. Pedir mercancía y/o insumos a un proveedor sin previa autorización Escrito.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
38. Entregar mercancía sin permiso, remisión o factura a terceros.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	

39. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
40. No usar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
41. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
42. Llamar a otras ciudades sin previa autorización, cuando implique un cargo adicional en la tarifa del servicio de telefonía.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
43. No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo al procedimiento y plazo establecidos en el Reglamento interno de trabajo.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
44. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo irrespetando en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes y/o usuarios de la empresa.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
45. Permanecer en las instalaciones de la empresa después de haber terminado la jornada laboral, salvo que la empresa lo solicite o autorice.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

46. Reingresar nuevamente a la empresa después de haber terminado la jornada laboral.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
47. No presentar las incapacidades particulares a la EPS para ser validadas.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
48. Utilizar la red de internet dispuesta para la empresa tanto en lo relativo a la red como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darle cualquier uso inmoral.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
49. Ingresar CD u otros dispositivos para compartir o grabar información.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
50. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios o procedimientos.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
51. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la empresa o desviar la clientela de la empresa hacia competidores de esta.	Terminación Del Contrato De Trabajo	Terminación Del Contrato De Trabajo	

52. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.	Terminación Del Contrato De Trabajo		
53. Negarse a laborar en el turno que le asigne la empresa.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
54. El incumplimiento a los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
55. Ingresar catálogos y revistas para venta de productos y artículos personales	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
56. Utilización de los recaudos de cartera para sufragar cualquier tipo de gasto.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
57. El consumo de líquidos, y alimentos no autorizados en el puesto de trabajo.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días.	Terminación Del Contrato De Trabajo
58. Presentar descuadres en el manejo de inventario, para quienes lo manipulan.	Suspensión Hasta Por 7 Días.	Terminación Del Contrato De Trabajo	
59. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la empresa,	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

sin previa autorización de su superior inmediato.			
60. No controlar permanentemente el inventario de la mercancía presentando reiteradamente faltantes.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
61. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
62. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa sin la debida autorización, así sea en horas diferentes de trabajo.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
63. Adulterar las tarjetas y/o cualquier medio utilizado por la empresa para el control de entrada y salida o marcar la de otro u otros empleados, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.	Llamada De Atención Escrito	Terminación Del Contrato De Trabajo	
64. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o salas de trabajo.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	

65. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la empresa, en beneficio propio o de terceros, cuando no haya perjuicio económico para la empresa.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
66. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
67. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la empresa.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
68. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de veracidad.	Terminación Del Contrato De Trabajo		
69. Mantener en su poder o instalar en los computadores de la empresa, o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
70. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

de ley, sin la autorización Escrito de Gerencia.			
71. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de esta.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
72. Ingresar equipos de cómputo a la empresa sin autorización.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
73. Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
74. Realizar llamadas en las diferentes extensiones de la empresa para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
75. Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de la empresa que afecte el desempeño o el desarrollo de las actividades laborales propias y/o del personal.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
76. Tramitar documentos que presenten errores en la facturación o que no hayan cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
77. Incumplir las políticas definidas por la empresa en el manual de políticas y	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

procedimientos de la compañía.			
78. No devolver la mercancía entregada en consignación o demostración dentro del plazo estipulado por la empresa para ello.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
79. Incumplir con el perfil de cargos y funciones.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
80. No dar respuesta en la fecha estipulada para ellos a los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
81. No diligenciar y/o entregar el reporte diario de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de veracidad.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
82. Permitir que material suministrado por la empresa de vital comunicación entre secciones, se pierda o se dañe tales como hojas de ruta, programaciones, entre otras.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
83. Utilizar más tiempo del establecido para Desayunar, Almorzar y tomar el algo o la merienda.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
84. Mantener o promover relaciones sentimentales entre jefe y subordinado sin informar al área de Talento	Llamada de Atención Escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación Del Contrato De Trabajo

Humano, o sostener conductas de pareja en el lugar de trabajo que afecten la disciplina, convivencia o generen conflicto de interés.			
85. Hacer entregas con elementos diferentes a los pedidos o solicitados por los clientes o usuarios.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
86. Recibir mercancía no solicitada o pedida por la compañía, sin autorización.	Llamada De Atención Escrito	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
87. No atender las solicitudes de los clientes o usuarios de manera eficaz y oportuna.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	

Parágrafo 1. Sustitución de la Sanción de Suspensión. En cualquiera de los casos sancionables con suspensión laboral previstos en este artículo, la Dirección de Gestión Humana o la Gerencia General podrá, de manera motivada y excepcional, sustituir la suspensión por un llamado de atención escrito, cuando las necesidades operativas de la Empresa o la naturaleza del servicio justifiquen de manera indispensable la presencia del trabajador.

Parágrafo 2. Régimen Legal de Multas. Conforme al artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, las sanciones de multa únicamente podrán imponerse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. La multa no podrá exceder de la quinta parte (1/5) del salario de un (1) día. Los valores recaudados por este concepto se consignarán en una cuenta especial y se destinarán exclusivamente a premios, estímulos o bienestar de los trabajadores de la Empresa. La multa podrá descontarse directamente del salario, sin perjuicio del descuento correspondiente al tiempo no laborado.

Parágrafo 3. Concurrencia de Faltas. Cuando un trabajador incurra en dos (2) o más faltas leves de manera simultánea en un mismo evento, la Empresa evaluará la conducta bajo los criterios de gradación del presente RIT. Si la acumulación de faltas pone en riesgo la seguridad de las personas, los bienes o la continuidad de la operación, la conducta conjunta podrá ser calificada y procesada como Falta Grave.

Parágrafo 4. Prescripción de Antecedentes para Reincidencia. Si transcurre un (1) año continuo desde la fecha en que se impuso una sanción disciplinaria por falta leve sin que el trabajador reincida en la misma conducta, dicho antecedente se considerará prescrito y no se tendrá en cuenta para el cómputo o agravante por reincidencia.

Parágrafo 5. Criterios de Evaluación y Calificación de la Falta. La calificación de una falta como leve o grave no responderá a la discrecionalidad del empleador, sino a la valoración objetiva de los criterios de gradación establecidos en el presente RIT (grado de culpabilidad, daño material o económico, afectación al servicio o violación de normas de SST). Si por la presencia de agravantes u objetivas circunstancias de modo, tiempo y lugar, la conducta trasciende la tabla ordinaria de faltas leves, la Empresa motivará técnicamente dicha calificación desde la formulación de cargos.

Artículo 64. Faltas graves y sus consecuencias. Constituyen **FALTAS GRAVES** el incumplimiento de las obligaciones o la violación de las prohibiciones especiales establecidas en la Ley, en el contrato individual de trabajo y en el presente RIT. La comisión de cualquiera de estas faltas por primera vez faculta a la Empresa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (Art. 62, Lit. A, Num. 6º del CST), previo agotamiento del procedimiento disciplinario garantista.

Se establecen como **FALTAS GRAVES** las siguientes:

1. La ausencia total o parcial a la jornada laboral sin excusa legal o médica, que ocasione afectación, parálisis o perjuicio operativo o económico para la Empresa, aun por primera vez.
2. La renuencia, negativa deliberada u omisión sistemática a cumplir las políticas, manuales de funciones o instrucciones directas del cargo asignado, aun por primera vez (*sin perjuicio del procedimiento especial de bajo rendimiento legalmente establecido*).
3. Presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez, bajo el efecto de bebidas alcohólicas o visiblemente afectado por sustancias psicoactivas o estupefacientes, aun por primera vez.
4. Fumar o vapear dentro de las instalaciones, frentes de obra, vehículos o zonas con riesgo de incendio o señalizadas con prohibición, aun por primera vez.

- 5.** La agresión física, verbal, psicológica o el acoso laboral o sexual ejercido contra compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, subordinados, clientes, proveedores o terceros vinculados a la Empresa, aun por primera vez.
- 6.** Desplazar o retirar materiales, maquinaria, equipos o herramientas de la Empresa de su sitio autorizado sin la previa orden o autorización escrita.
- 7.** El hurto, apropiación indebida o tentativa de hurto comprobado de materiales, maquinaria, dinero, insumos, herramientas o bienes de la Empresa, o de pertenencias de sus compañeros, superiores o terceros, aun por primera vez.
- 8.** El daño, destrucción o deterioro causado intencionalmente o con culpa grave a las instalaciones, maquinarias, equipos, vehículos o herramientas de la Empresa.
- 9.** Ejecutar cualquier acto u omisión voluntaria que ponga en peligro grave la vida, integridad física o salud propia, de sus compañeros, de terceros, o la seguridad de los bienes e instalaciones de CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.
- 10.** Sabotear, destruir, alterar o retirar maliciosamente avisos, mapas de riesgo, señalización de seguridad y salud en el trabajo (SST) o comunicados oficiales de la Empresa.
- 11.** Alterar, burlar o modificar injustificadamente los métodos, procedimientos, controles técnicos o sistemas informáticos y operativos establecidos por la Empresa.
- 12.** Disponer o utilizar para beneficio propio o de terceros los fondos, vehículos, herramientas, equipos, distintivos o cualquier propiedad de la Empresa sin autorización.
- 13.** Los faltantes o descuadres injustificados en caja, inventarios, herramientas o valores confiados al trabajador por razón de su cargo, imputables a su negligencia o dolo, aun por primera vez.
- 14.** Aprovecharse, en beneficio propio o de terceros, de estudios, diseños, proyectos, descubrimientos, invenciones, bases de datos o información privilegiada de la Empresa, o divulgarlos total o parcialmente sin autorización formal.
- 15.** Encubrir, ocultar o ser cómplice de faltantes de dinero, pérdida de bienes o irregularidades cometidas por otros trabajadores o terceros.
- 16.** Cometer engaño, fraude, falsificación de documentos, suplantación o alteración de registros (incluyendo marcas de asistencia o reportes de tiempo) para obtener beneficios propios o para terceros.
- 17.** Incumplir gravemente las obligaciones contractuales o reglamentarias que deriven en pérdidas patrimoniales, sanciones administrativas o perjuicios económicos graves para la Empresa.

- 18.** La no entrega injustificada o la omisión en la presentación de informes, balances o entregables contratados en las fechas límites, cuando ello perjudique la toma de decisiones o el cumplimiento contractual ante clientes o entidades públicas.
- 19.** Iniciar, difundir o promover rumores, afirmaciones falsas o información confidencial que lesionen el buen nombre, la imagen corporativa o comercial de la Empresa, sus directivos o colaboradores.
- 20.** Ejecutar actos de competencia desleal, desvío de clientes o prestar servicios profesionales paralelos a competidores de la Empresa.
- 21.** Suministrar a terceros, sin autorización expresa, datos reservados, planos, presupuestos, manuales, metodologías o secretos comerciales e industriales de la Empresa.
- 22.** Utilizar la razón social, logotipos, sellos o representación de la Empresa para fines personales, lucrativos no autorizados o ajenos al contrato de trabajo.
- 23.** Transportar en los vehículos de la Empresa a personas u objetos no autorizados, o permitir que los vehículos/maquinaria sean conducidos o maniobrados por personal no habilitado.
- 24.** Accionar, operar o manipular maquinarias, equipos pesados, herramientas especializadas o vehículos sin estar asignado, capacitado o autorizado expresamente para ello.
- 25.** Mantener o promover relaciones sentimentales entre jefes y subordinados directos sin informarlo oportunamente a Gestión Humana, o incurrir en actos de pareja en el trabajo que afecten la imparcialidad, convivencia o generen conflictos de interés manifestados en favorecimientos injustificados.
- 26.** Todo acto de violencia, injuria, calumnia, malos tratos o grave indisciplina cometido en o fuera del servicio contra el empleador, sus representantes, familiares, clientes o compañeros de trabajo.
- 27.** La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que sea absuelto posteriormente.
- 28.** Negociar, comercializar o usar con ánimo de lucro personal muestras, obsequios, insumos o materiales destinados a la operación o a los clientes.
- 29.** Solicitar a los clientes, proveedores o contratistas de la Empresa préstamos, dadas, comisiones o favores económicos personales tirando ventaja de su posición laboral.
- 30.** Otorgar créditos, descuentos o condiciones especiales a clientes sin el debido proceso de aprobación de la Gerencia.

31. Desacreditar o difamar públicamente o mediante redes sociales y medios digitales los productos, obras, servicios o el buen nombre de la Empresa.
32. La reiterada o grave mala atención a usuarios, clientes o contratistas mediante tratos despóticos, groseros, negativa deliberada del servicio o abandono injustificado de canales de atención.
33. Omitir deliberadamente o consignar datos falsos en informes contables, financieros, de inventario, bitácoras de obra o cuadros de avance de proyectos.
34. Violar la cláusula de exclusividad laboral pactada expresamente en el contrato individual de trabajo.
35. Utilizar los recaudos de cartera, caja menor o dineros de la Empresa para sufragar gastos personales o no autorizados (abuso de confianza).
36. Incitar, promover o participar en la paralización ilegal de labores o instar a otros colaboradores a desacatar las órdenes legítimas de los superiores.
37. Poseer, comercializar o ingresar sustancias ilícitas o prohibidas por la Ley dentro de las instalaciones o frentes de trabajo de la Empresa.
38. Presentar ante la Empresa o entidades financieras documentos, promesas de compraventa o certificados falsos o alterados para tramitar pagos, cesantías o beneficios laborales.
39. Instalar software no autorizado o pirata en los equipos informáticos de la Empresa, vulnerando la legislación sobre derechos de autor y licencias.
40. Realizar trabajos lucrativos para terceros utilizando tiempo de la jornada laboral, maquinaria, herramientas o materiales de la Empresa.
41. Incitar a clientes, proveedores o al público en general a no contratar, consumir o utilizar los servicios y obras de la Empresa (boicot).
42. Desacatar reiteradamente o de forma grave las normas, protocolos y directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y órdenes de la ARL.
43. Cometer las conductas señaladas como graves en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Art. 7 del Decreto 2351 de 1965 y Art. 5 de la Ley 50 de 1990).
44. Las demás faltas calificadas expresamente como GRAVES en los contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, pactos o laudos arbitrales.

Parágrafo 1. Consecuencia legal y atenuación de la sanción. Las conductas calificadas como **FALTAS GRAVES** en el presente RIT, en las convenciones colectivas, pactos, fallos

arbitrales, contratos individuales de trabajo, manuales o demás normas internas de la Empresa, tendrán como sanción principal la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, previo agotamiento del procedimiento disciplinario garantista.

No obstante, la Empresa, en ejercicio de la valoración objetiva y el principio de proporcionalidad, podrá sustituir de manera motivada la sanción de despido por una sanción de suspensión laboral, teniendo en cuenta la concurrencia de circunstancias atenuantes tales como la ausencia de antecedentes disciplinarios, el reconocimiento voluntario de la falta antes de la formulación de cargos o la reparación espontánea del perjuicio causado.

Parágrafo 2. Reincidencia y acumulación de faltas. Cuando un trabajador incurra de manera reiterada en conductas tipificadas como faltas leves en este RIT —habiendo sido objeto de llamados de atención o sanciones previas con agotamiento del debido proceso—, o cuando en un mismo evento o breve periodo de tiempo acumule la comisión de varias faltas de tal entidad que pongan en riesgo la seguridad, los bienes o la operación de la Empresa, la conducta conjunta se calificará como **FALTA GRAVE** y facultará al empleador para imponer la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Artículo 65. Prohibición de sanciones no contempladas y medidas no sancionatorias. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** no podrá aplicar sanciones disciplinarias distintas a las expresamente previstas en este RIT, la Ley laboral, el contrato individual de trabajo, o las convenciones y pactos colectivos aplicables.

No obstante, la Gerencia General, la Dirección de Gestión Humana o la jefatura inmediata, en ejercicio del poder de dirección y de manera discrecional, podrá prescindir de la apertura de un proceso disciplinario u optar por aplicar medidas orientadoras, observaciones técnicas, amonestaciones o llamados de atención verbales. Dichas medidas se considerarán retroalimentaciones de desempeño o directrices administrativas de carácter pedagógico y no constituirán sanción disciplinaria en el historial del trabajador.

Parágrafo 1. Unicidad de la sanción y prohibición de doble juzgamiento (Non Bis in Idem). Por una misma falta disciplinaria se impondrá una única sanción. Si una conducta incurre en una aparente coincidencia de tipificaciones sancionatorias, la Empresa, con base en los criterios de gradación (gravedad del daño, dolo o culpa, reincidencia y atenuantes),

determinará e impondrá la sanción única que resulte aplicable y proporcionada a la falta cometida, garantizando en todo caso el debido proceso.

Capítulo IV.

Procedimiento para la comprobación de faltas, formas de aplicación de las sanciones y debido proceso laboral.

Artículo 66. Etapas del procedimiento. El procedimiento de investigación, comprobación de faltas y aplicación de sanciones se desarrollará garantizando los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia probatoria, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre, non bis in ídem, legalidad, publicidad, doble instancia, cosa juzgada, prohibición de la reformatio in pejus e inmediatez.

Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

- a. **Notificación y apertura del proceso:** Comunicación escrita formal al trabajador que contendrá:
 1. Identificación completa del trabajador.
 2. Nombre y cargo de la autoridad que dirigirá el trámite.
 3. Exposición detallada y clara de los hechos investigados.
 4. Formulación de los cargos imputados y su calificación provisional.
 5. Indicación de las posibles sanciones aplicables.
 6. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.
 7. Citación a la audiencia de descargos, otorgando un término **no inferior a cinco (5) días hábiles** contados a partir de la notificación y entrega de pruebas, para que prepare su defensa y aporte/solicite las pruebas correspondientes.
- b. **Audiencia de descargos:** Transcurrido el término mínimo de cinco (5) días hábiles, el trabajador será escuchado en audiencia oral o presentará su escrito de descargos. Si la diligencia es verbal, se levantará acta con la transcripción fiel de sus declaraciones.

- c. **Audiencia de práctica de pruebas y contradicción:** Se llevará a cabo en la misma diligencia o dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si con posterioridad al pliego de cargos o durante la audiencia surgen nuevas pruebas en contra del trabajador, la Empresa se las notificará formalmente concediéndole un término razonable para su contradicción antes de emitir fallo.
- d. **Decisión motivada:** En un plazo razonable atendiendo al principio de inmediatez, la Empresa emitirá pronunciamiento escrito, motivado y proporcional a los hechos. La decisión se notificará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al cierre probatorio y señalará los recursos procedentes.

Parágrafo 1. Nulidad por vulneración al debido proceso. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con pretermisión de las etapas o garantías mínimas contempladas en la Ley o en este RIT.

Parágrafo 2. Acompañamiento del trabajador. El trabajador investigado podrá asistir a la audiencia acompañado por dos (2) representantes del sindicato si pertenece a uno, o por un compañero de trabajo o un abogado de su elección si no es sindicalizado.

Parágrafo 3. Intervención de los acompañantes. Los acompañantes velarán por el respeto de las garantías procesales y el derecho a la defensa. Podrán asesorar al trabajador durante la diligencia y consignar las constancias y observaciones que consideren necesarias en el acta respectiva.

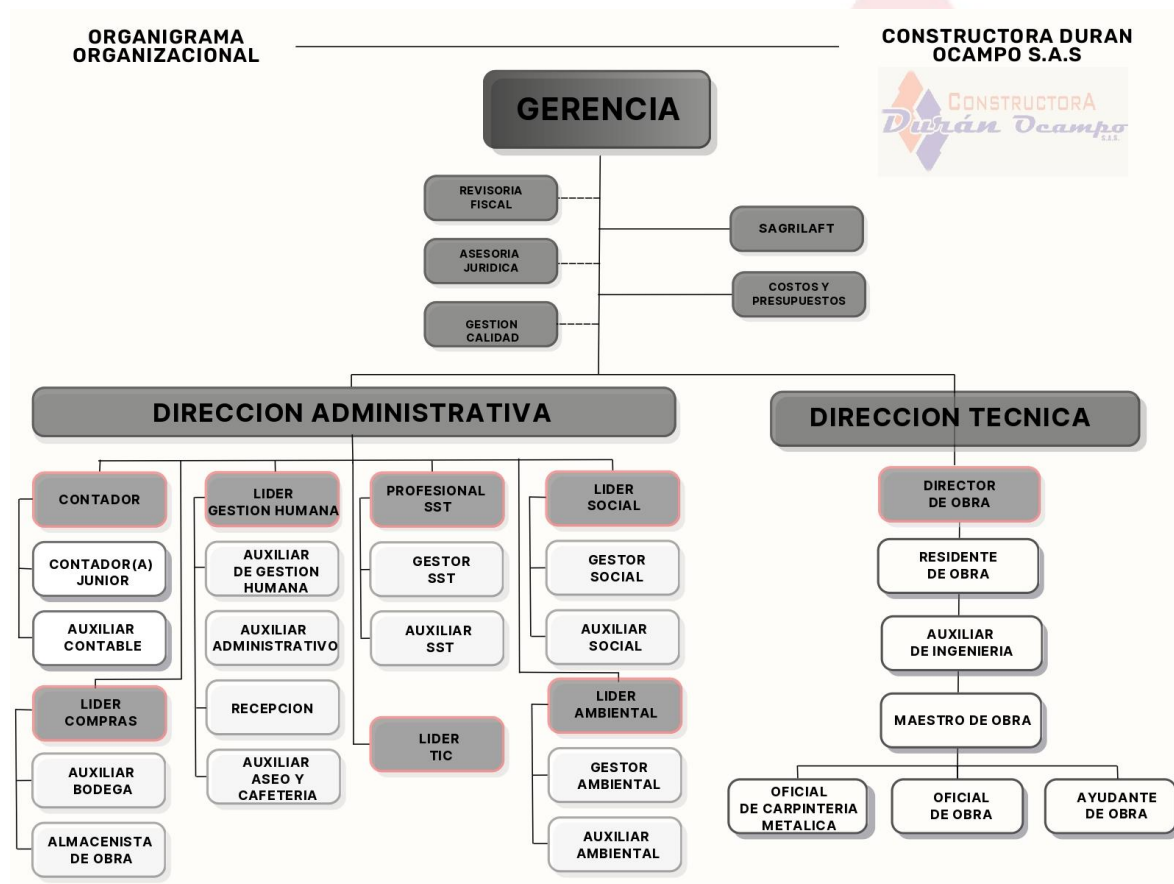
Parágrafo 4. Uso de medios tecnológicos. El procedimiento podrá adelantarse de manera virtual mediante tecnologías de la información. Si el trabajador manifiesta no contar con conectividad o medios técnicos adecuados, la Empresa garantizará la realización presencial de la diligencia.

Parágrafo 5. Notificación subsidiaria. De no lograrse la notificación personal, se enviará la comunicación a la última dirección física o de correo electrónico registrada por el trabajador, dejando constancia del envío.

Parágrafo 6. Personas con discapacidad. Se aplicarán las medidas de accesibilidad y ajustes razonables necesarios para garantizar la plena comprensión y ejercicio del derecho a la defensa.

Artículo 67. Autoridades disciplinarias y competencias. El orden jerárquico disciplinario de CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. se configura así:

- Instrucción del proceso:** La Asesoría Jurídica o el área de Gestión Humana conducirá la notificación, recepción de descargos, práctica probatoria y elaboración del acta final con su respectivo concepto técnico-jurídico.
- Primera Instancia:** La Dirección Técnica (Residente de Obra o Jefe Inmediato de nivel directivo) evaluará el expediente y emitirá la decisión sancionatoria de primera instancia.
- Segunda Instancia:** La Gerencia General resolverá las impugnaciones interpuestas contra la decisión de primera instancia.



Parágrafo 1. Delegación de trámite. La sustanciación del trámite podrá ser delegada en terceros idóneos, garantizando la imparcialidad y la ausencia de conflicto de interés.

Artículo 68. Impugnación y Segunda Instancia. El trabajador podrá interponer el recurso de apelación contra la decisión de primera instancia dentro del día hábil siguiente a su notificación. La Gerencia General resolverá el recurso de manera motivada en un término máximo de cinco (5) días hábiles.

Artículo 68A. Garantía del debido proceso en la terminación del contrato con justa causa. Cuando una conducta calificada como falta grave dentro de este RIT derive en la sanción de terminación del contrato de trabajo con justa causa, la Empresa agotará íntegramente el procedimiento disciplinario ordinario regulado en el Artículo 66 de este RIT.

Capítulo IV.

De las justas causas de terminación de los contratos de trabajo.

Artículo 69. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa. Son justas causas para que **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las siguientes:

- a. Las causales establecidas en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Art. 7 del Decreto 2351 de 1965 y el Art. 5 de la Ley 50 de 1990):

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.*

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días. “

b. Causales reglamentarias y contractuales adicionales:

- 1.** Mantener en su poder o en el lugar destinado a guardar sus pertenencias dentro de la Empresa o frentes de obra, sin autorización, herramientas, materiales, maquinaria, insumos o bienes que no le pertenezcan.

2. Alterar los precios de los productos, obras o servicios que expendan o preste la Empresa, o cobrar recargos indebidos o cobros no autorizados a clientes, contratistas o usuarios.
3. Las demás causales tipificadas expresamente en los contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, pactos o laudos arbitrales.

Artículo 70. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador. El trabajador podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa (despido indirecto o autodespido) por las siguientes razones:

- a. Las causales establecidas en el literal B) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el Art. 7 del Decreto 2351 de 1965 y el Art. 5 de la Ley 50 de 1990):

“(...) B) Por parte del trabajador:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.*
- 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
- 3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
- 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.*

5. *Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.*

6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.*

7. *La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y*

8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

b. Causales de acoso laboral y entorno de trabajo:

1. Ser víctima de cualquiera de las conductas o modalidades de acoso laboral o acoso sexual en el trabajo contempladas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la normatividad concordante, previamente puestas en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral sin que se hayan adoptado las medidas correctivas efectivas.

Parágrafo 1. Inmutabilidad de la causa de terminación. La parte que da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo deberá manifestar a la otra, por escrito y al momento de la notificación, la causa o motivo específico de tal decisión, detallando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como los fundamentos legales o reglamentarios aplicables. Con posterioridad no podrán alegarse válidamente causales o motivos diferentes a los indicados en dicha comunicación.

TITULO IX.

Reclamos, personas ante quienes deben presentarse y su tramitación.

Artículo 71. Reclamación. Reclamación y trámite de peticiones. Todo trabajador que desee formular un reclamo, solicitud, petición o inconformidad sobre la relación de trabajo

(condiciones laborales, pagos, dotación, jornadas o trato) deberá hacerlo de manera respetuosa y fundamentada, por escrito o a través de los canales institucionales dispuestos por la Empresa (correo electrónico o canal de atención a colaboradores).

Las peticiones y reclamos se tramitarán atendiendo los términos de la **Ley 1755 de 2015** (Reglamentaria del Derecho Fundamental de Petición) o la norma que la modifique, según las siguientes reglas generales:

1. **Peticiones de información o documentos:** Se resolverán dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recepción.
2. **Peticiones generales o reclamos laborales:** Se resolverán dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recepción.
3. **Consultas o solicitudes complejas:** Se resolverán dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su recepción.

Artículo 71A. Instancias y conducto regular. Para garantizar la efectividad, agilidad e imparcialidad en la atención de los reclamos, se establece la siguiente ruta jerárquica:

1. **Primera Instancia (Instancia Directa):** El trabajador presentará su reclamo ante su Jefe Inmediato o Residente de Obra / Líder de Área. Este deberá oír al trabajador, analizar la situación con confidencialidad, justicia y equidad, e intentar resolver la inconformidad en el término de tres (3) días hábiles si es de su competencia.
2. **Segunda Instancia (Instancia Administrativa):** Si la solicitud no es de competencia del jefe inmediato, o si no se obtiene respuesta o el trabajador no está conforme con la solución ofrecida, la reclamación será remitida al Área de Gestión Humana o Asesoría Jurídica, quien resolverá la petición de fondo respetando los términos de ley previstos en el Artículo 71.
3. **Tercera Instancia (Instancia Directiva):** La Gerencia resolverá en última instancia corporativa las apelaciones o reclamos que no hayan podido ser subsanados en las instancias anteriores.

Parágrafo 1. Deber de remisión por incompetencia. Si la persona o dependencia ante quien se formula la reclamación no estuviera autorizada o facultada para resolverla, tendrá la obligación de remitirla de manera inmediata (máximo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes) a la autoridad interna competente para su gestión, e informar de ello al trabajador.

Parágrafo 2. Garantías de confidencialidad y no represalias. Toda persona encargada de atender o resolver reclamos laborales deberá mantener absoluta reserva sobre la información conocida. La presentación de reclamos respetuosos en ejercicio de sus derechos no podrá ser motivo de sanciones, discriminación ni represalias directas o indirectas contra el trabajador.

Parágrafo 3. Excepción para trámites especiales. Los reclamos, denuncias o quejas que versen sobre conductas tipificadas como acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia de género no se tramitarán por este procedimiento ordinario, sino que se remitirán de forma directa e inmediata al **Comité de Convivencia Laboral**, aplicándole el protocolo especial interno y la normatividad especial vigente (Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables).

TÍTULO X.

Acoso laboral y prevención de la violencia en el trabajo.

Artículo 72. Definición de acoso laboral. El acoso laboral, conforme al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025, es toda conducta persistente o única, ejercida por un empleador, jefe, superior, compañero, subalterno o incluso por terceros vinculados al trabajo, que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar daño físico, psicológico, sexual o económico; que infunda miedo, intimidación, terror o angustia; que genere perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o induzca a la renuncia.

Se incluyen como actos de acoso aquellas conductas de subordinación, violencia o trato diferenciado que se basen en razones de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, color, religión, ideología política, edad, discapacidad, condición de salud física o mental, embarazo, estado civil, origen nacional, condición familiar, económica o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Artículo 73. Modalidades de acoso laboral. El acoso puede manifestarse bajo las siguientes modalidades previstas en la Ley 1010 de 2006:

- a. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión

verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

- b. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. Inequidad laboral. La asignación de funciones a menosprecio del trabajador o la imposición de deberes notoriamente desproporcionados respecto a la dignidad y al cargo para el cual fue contratado.
- f. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Estas conductas podrán ocurrir en:

- a. Lugares de trabajo físicos (oficinas, obras, sedes administrativas, campamentos).
- b. Espacios relacionados con el trabajo (transporte, reuniones externas, visitas de obra, capacitaciones).
- c. Entornos digitales o remotos (correo corporativo, redes internas, chats, videollamadas, plataformas TIC).
- d. Cualquier lugar donde se comparta como extensión de las obligaciones laborales.

Artículo 74. Personas involucradas en una conducta de acoso laboral. Pueden ser sujetos activos, pasivos o partícipes del acoso laboral las siguientes personas:

- a. Sujetos activos o autores del acoso laboral. El trabajador, directivo o tercero relacionado con la actividad laboral (proveedor, contratista, cliente o visitante) que ejerza una conducta de acoso laboral sobre cualquier trabajador o directivo de CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.
- b. Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral. El trabajador o directivo de CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. sobre quien recaiga una conducta de acoso laboral por parte de otro trabajador, directivo o tercero relacionado con la actividad laboral.
- c. Sujetos partícipes del acoso laboral. El trabajador o directivo de CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. que induzca, favorezca o guarde silencio frente al acoso laboral, o quien omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 o las normas que las complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 75. Conductas constitutivas de acoso laboral. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida, pública o privada de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y normas concordantes, tales como:

- a. *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b. *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c. *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d. *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e. *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f. *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g. *Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;*
- h. *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.*

- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;*
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k. EL trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.*
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se den las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.*
- o. Las conductas de presión, discriminación o violencia laboral contra mujeres en embarazo, víctimas de violencia de género o personas en condiciones de discapacidad.*

Parágrafo 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, se deberá valorar, según las circunstancias y la gravedad de la conducta denunciada, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo 2. Excepcionalmente, un solo acto hostil podrá bastar para configurarse como acoso laboral, cuando por su gravedad sea suficiente para afectar la dignidad humana, la vida, la integridad física, la libertad sexual o demás derechos fundamentales.

Parágrafo 3. Cuando las conductas descritas en este artículo ocurran en privado, deberán demostrarse por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Parágrafo 4. Se entenderá agravada la conducta cuando se evidencie discriminación laboral basada en identidad de género, orientación sexual, ideología política, salud mental, religión, embarazo, maternidad o condición de víctima de violencia de género. También se considerará agravante cuando el acoso ocurra en entornos digitales, remotos o por parte de terceros vinculados a la relación laboral.

Artículo 76. Conductas no constitutivas de acoso laboral. No constituyen acoso laboral las conductas previstas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan.

En particular, no se consideran acoso laboral las actuaciones que se derivan legítimamente del poder de subordinación que tiene el empleador respecto de sus trabajadores, siempre que se ejerzan dentro de los límites legales, constitucionales y convencionales, tales como:

- a. Las exigencias razonables de cumplimiento de deberes y obligaciones laborales, contractuales, reglamentarias o legales.
- b. La solicitud de alcanzar metas y resultados acordes con el cargo, la jornada y las condiciones de trabajo.
- c. La aplicación de sanciones disciplinarias proporcionales y ajustadas al Reglamento interno y a la ley.
- d. La supervisión, seguimiento, retroalimentación y control sobre el trabajo encomendado.
- e. Las llamadas de atención o correcciones respetuosas frente a incumplimientos, siempre que no tengan un carácter degradante o humillante.
- f. La asignación de funciones acordes con el contrato de trabajo y con las necesidades organizacionales, cuando se fundamente en razones objetivas y se respeten los derechos mínimos laborales.

Artículo 77. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. Los mecanismos de prevención adoptados por **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** constituyen actividades permanentes orientadas a propiciar la armonía, el respeto y un ambiente de trabajo saludable, garantizando la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los trabajadores.

Con tal propósito, la Empresa implementará los siguientes mecanismos de prevención:

- a. Capacitación y sensibilización. Brindar información y formación continua sobre la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables, a través de campañas, conversatorios, talleres y material pedagógico, con especial énfasis en las conductas constitutivas de acoso laboral, las que no lo son, así como las circunstancias agravantes, atenuantes y el procedimiento sancionatorio.
- b. Espacios de diálogo. Promover escenarios de conversación, comunidades de aprendizaje y encuentros periódicos para evaluar la vida laboral, con el fin de fomentar la coherencia operativa, la comunicación efectiva y la sana convivencia.
- c. Actividades participativas. Diseñar y ejecutar actividades con la participación activa de los trabajadores, orientadas a:
 - 1. Definir de manera conjunta valores, hábitos y compromisos que fortalezcan la convivencia laboral.
 - 2. Formular recomendaciones frente a situaciones organizacionales que puedan afectar dichos valores y hábitos.
 - 3. Analizar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral, proponiendo medidas preventivas o correctivas.
- d. Medidas complementarias. Implementar todas aquellas acciones adicionales que, en cualquier tiempo, establezca la Empresa para prevenir conductas que puedan configurar acoso laboral y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 78. Comité De Convivencia Laboral. De conformidad con la Resolución 734 de 2006 del Ministerio de la Protección Social, la Ley 1010 de 2006, y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** contará con un Comité de Convivencia Laboral, el cual será el órgano encargado de promover la sana convivencia, prevenir conductas de acoso laboral y tramitar de manera confidencial, efectiva y conciliatoria las quejas que se presenten.

- a. La Empresa tendrá un comité (u órgano similar), integrado en forma tripartita, por un representante de los trabajadores, un representante del empleador o su delegado y un tercero (vinculado a la Empresa mediante contrato laboral) designado por estos dos. Este comité se denominará “comité de convivencia laboral”.

- b. Funciones.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá, entre otras, las siguientes funciones:
1. Promover la divulgación y aplicación de los mecanismos de prevención de acoso laboral previstos en este Reglamento.
 2. Recibir y dar trámite a las quejas internas por presuntas conductas de acoso laboral, garantizando confidencialidad y respeto por las partes.
 3. Escuchar a los trabajadores involucrados, propiciando escenarios de diálogo, reconciliación y compromisos de convivencia.
 4. Recomendar a la Empresa y a los trabajadores medidas preventivas, pedagógicas o correctivas, con el fin de garantizar ambientes de respeto y buen trato.
 5. Formular sugerencias para fortalecer el clima laboral y prevenir la reiteración de conductas de acoso.
 6. Atender y dar cumplimiento a las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo.
 7. Las demás funciones que establezcan la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y las normas reglamentarias vigentes.
- c. Sesiones y funcionamiento.** El comité se reunirá como mínimo una (1) vez cada tres (3) meses y de manera extraordinaria cuando lo requiera una queja presentada. Elegirá un presidente y un secretario, y contará con un Reglamento interno de funcionamiento.
- d. Trámite de las quejas.** Una vez recibida la queja, el comité procederá a:
1. Analizarla de manera confidencial y objetiva.
 2. Escuchar a las partes, propiciando soluciones conciliadas.
 3. Recomendar medidas internas a la Empresa, respetando el debido proceso disciplinario.
 4. En casos en los que se identifique gravedad o riesgo, remitir la situación a las instancias administrativas o judiciales competentes.
- e. Garantías.** El procedimiento interno del comité no limita ni reemplaza el derecho de los trabajadores a acudir directamente ante las autoridades administrativas o judiciales para denunciar conductas de acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025.

TITULO XI.

Teletrabajo.

Artículo 79. Celebración de contratos. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. podrá celebrar contratos de teletrabajo en el marco de una relación laboral dependiente, que consistirá en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Empresa.

Artículo 80. Modalidades de Teletrabajo. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. podrá implementar teletrabajo bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente. De conformidad con el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, modificado por la Ley 2466 de 2025, se reconocen las siguientes formas de teletrabajo:

- a. Teletrabajo autónomo: El trabajador escoge un lugar para laborar (domicilio u otro), sin presencia permanente en la sede del empleador.
- b. Teletrabajo móvil: No hay un lugar fijo de trabajo; se utilizan primordialmente dispositivos móviles.
- c. Teletrabajo híbrido: El trabajador labora mínimo dos o tres días a la semana desde casa y el resto en la empresa.
- d. Teletrabajo transnacional: El trabajador presta sus servicios desde otro país, con contrato laboral celebrado en Colombia.
- e. Teletrabajo temporal o emergente: Aplicable en contextos excepcionales como emergencias sanitarias o desastres naturales.

Artículo 81. Prestaciones sociales en teletrabajo. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

Parágrafo 1. Para los trabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y estén en modalidad de teletrabajo, la empresa reconocerá un auxilio de conectividad, el cual sustituye el auxilio de transporte, conforme al artículo 6A de la Ley 1221 de 2008, adicionado por la Ley 2466 de 2025. Este auxilio no constituye salario, pero se incluirá en la base para liquidación de prestaciones sociales.

Parágrafo 2. Para los teletrabajadores transnacionales, la Administradora de Riesgos Laborales deberá garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el país donde se preste el servicio, conforme al numeral 14 del artículo 54 de la Ley 2466 de 2025. El empleador podrá contratar seguros adicionales en el extranjero, los cuales correrán por su cuenta.

Artículo 82. Naturaleza y alcance. ELTELETRABAJO, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la empresa, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. La empresa es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia, para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

Artículo 83. Supervisión. Previo aviso al trabajador, la empresa podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

Parágrafo. Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la empresa con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

Artículo 84. Reuniones virtuales. La empresa podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de Teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros.

Parágrafo 1. La no asistencia del Teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

Artículo 85. Estipulaciones contractuales. Para tener la calidad de Teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la empresa la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

- a. Duración de la etapa del teletrabajo.
- b. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de la empresa.
- c. Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
- d. Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que la empresa entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
- e. Políticas de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de teletrabajo.
- f. Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a la empresa.
- g. Las demás que indiquen las partes.
- h. En el caso de teletrabajo transnacional, el empleador deberá contratar un seguro que cubra, como mínimo, las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad, y se registrará por las leyes colombianas conforme lo estipula el artículo 54 de la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo. Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

Artículo 86. Seguridad informática. El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca la empresa para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por la empresa se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

Artículo 87. Equipos, instrumentos y herramientas. Salvo expresa y Escrito manifestación en contrario por parte de la empresa, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio

en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera la empresa en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este Reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique la empresa.

Parágrafo 1. El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de estos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

Parágrafo 2. Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo Teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

Artículo 88. Manejo de la información. El Teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con la empresa, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

Artículo 89. Jornada. La jornada del Teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los Reglamentos de la empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

Artículo 90. Salud ocupacional y prevención de riesgos. Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos profesionales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o Escritos al respecto.

Parágrafo 1. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. ofrecerá programas de capacitación a los teletrabajadores y teletrabajadoras orientados al uso de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo, buenas prácticas de comunicación remota, autocuidado

físico y psicosocial, ergonomía y cumplimiento de políticas corporativas. Estas capacitaciones serán periódicas y podrán ser virtuales o presenciales.

Parágrafo 2. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. fomentará la transición gradual de ciertos puestos presenciales hacia modalidades de teletrabajo, siempre que las condiciones de conectividad en el territorio lo permitan. Para ello podrá acogerse a los incentivos que reglamente el Gobierno Nacional conforme al artículo 55 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 91. Informe sobre accidentes o incidentes. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el Teletrabajador a la empresa, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empleado a la empresa.

Parágrafo 1. El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por la empresa con justa causa.

TITULO XII.

Políticas de Bienestar y Prestaciones Laborales.

Capítulo I.

Bienestar laboral y adaptación organizacional.

Artículo 91A. Entornos laborales flexibles y bienestar. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S., en el marco de sus políticas de bienestar, podrá autorizar la

implementación de entornos laborales flexibles que permitan el ingreso de animales de compañía (perros y gatos), así como de animales de asistencia, apoyo emocional o terapéutico, siempre que el trabajador presente la certificación expedida por un profesional de la salud mental.

Parágrafo. La autorización estará sujeta a condiciones de convivencia, bioseguridad y responsabilidad compartida, conforme a los lineamientos que expidan el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social.

Artículo 91B. Política pública frente a automatización y transición laboral. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. podrá participar voluntariamente en los programas de reconversión, empleabilidad y transición laboral impulsados por el Ministerio del Trabajo, en el marco de la política pública de protección frente a los efectos de la automatización, la digitalización o los procesos de transición energética, de conformidad con lo previsto en la Ley 2466 de 2025.

Artículo 91C. Política de convivencia frente a relaciones interpersonales. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. promueve un ambiente laboral basado en el respeto, la transparencia y la igualdad de trato. En este sentido, se establece como política que no se permite la existencia de relaciones sentimentales entre jefe y subordinado, por cuanto pueden afectar la objetividad, la imparcialidad en la toma de decisiones y la armonía en el entorno de trabajo.

En caso de que surja una relación sentimental entre trabajadores de la empresa que implique subordinación directa, esta deberá ser informada oportunamente al área de Talento Humano, con el fin de adoptar las medidas necesarias para prevenir conflictos de interés, garantizar la equidad y preservar un ambiente de convivencia laboral adecuado.

Parágrafo 1. El incumplimiento de esta política dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Capítulo II.

Prestaciones sociales y beneficios adicionales.

Artículo 92. Prestaciones sociales. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 93. Prestaciones adicionales. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. podrá, según su arbitrio y de acuerdo con las políticas internas, conceder a sus trabajadores prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. Dichas prestaciones se regularán en contratos, Reglamentos adicionales, convenciones o pactos.

TITULO XIII.

Disposiciones finales.

Capítulo I.

Publicaciones y vigencia.

Artículo 94. Observaciones al Reglamento Interno de Trabajo. Una vez publicado y socializado el presente Reglamento conforme al artículo 95, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** entregará una copia a cada trabajador o garantizará su acceso por medios digitales institucionales, con el fin de que puedan analizarlo y presentar las observaciones y propuestas pertinentes.

Los trabajadores o las organizaciones sindicales, si las hubiere, podrán solicitar a **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a dicha publicación e información, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo o normas de orden público. Si no se alcanzare un acuerdo sobre las objeciones, se tramitará la solicitud ante el Inspector del Trabajo conforme a la normatividad vigente.

Artículo 95. Publicación del Reglamento Interno de Trabajo. Para dar inicio al proceso formal de información y vigencia, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** procederá a publicar el Reglamento Interno de Trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Para tal efecto, la Empresa fijará dos (2) copias en caracteres legibles en sitios visibles y de fácil acceso dentro de sus instalaciones y frentes de obra, o, en su defecto, garantizará su publicación a través de un medio virtual o plataforma digital al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Si existieren varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos, salvo que la publicación se realice mediante el medio virtual mencionado.

Adicionalmente, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** podrá cargar el Reglamento en su página web corporativa o enviarlo a los trabajadores por canales digitales de su propiedad, como el correo electrónico institucional o mensajería corporativa, dejando constancia de dicha actuación.

Artículo 96. Vigencia. El presente Reglamento entrará en vigor ocho (8) días después de su publicación formal en las instalaciones de la Empresa o en los medios virtuales dispuestos para ello y su comunicación a los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 97. Efectos. Desde la fecha de entrada en vigor de este Reglamento, quedarán derogadas todas las disposiciones contenidas en Reglamentos Internos de Trabajo anteriores o circulares internas que le sean contrarias, las cuales perderán validez y efectos jurídicos.

Capítulo II.

Cláusulas ineficaces.

Artículo 98. Cláusulas ineficaces. No producirán efecto las cláusulas del presente Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en la ley, los pactos, las convenciones colectivas, los fallos arbitrales, los contratos individuales de trabajo, los estatutos, los Reglamentos u otras normas internas.

En tales casos, prevalecerán y sustituirán las disposiciones aquí contenidas aquellas que resulten más favorables al trabajador.

CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.

Medellín, 2026

Elaboró	Revisó y Aprobó	Vo. Bo.
Daniela Mesa Fernández Cargo: Abogada Fecha: Junio //2026	Yenifer Montoya Páez Cargo: Directora Administrativa Fecha: Julio //2026	Wilber Hernando Durán Ocampo Cargo: Gerente Fecha: Agosto //2026

