

## 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. 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.

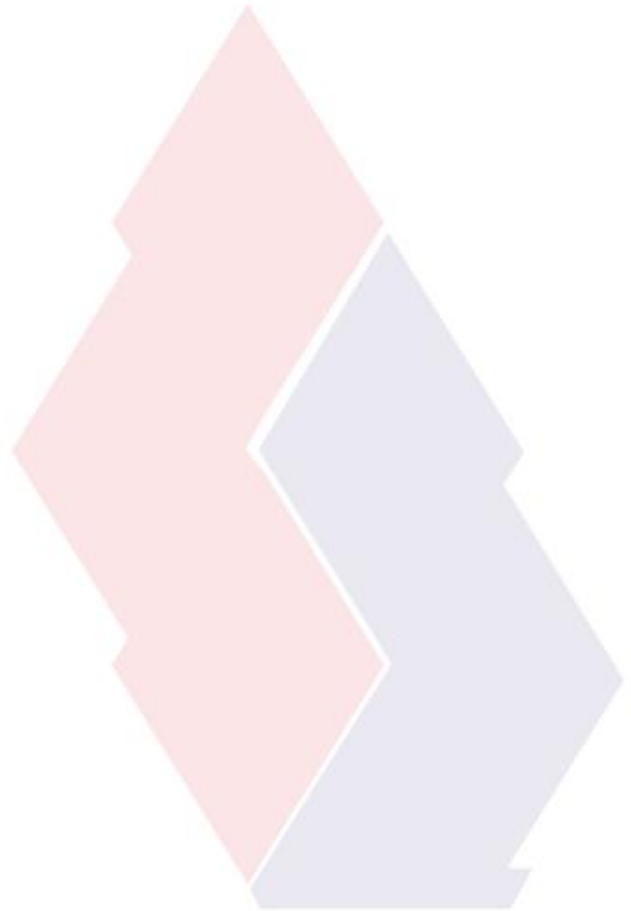
El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) hace parte del contrato de trabajo de las personas vinculadas laboralmente con **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, por lo tanto, debe ser de conocimiento de todos los trabajadores. Su publicidad y oponibilidad se garantizarán siguiendo el procedimiento estipulado por la Ley laboral vigente en Colombia. Además, cada trabajador obtendrá una copia de este y tendrá la debida oportunidad para objetar lo allí establecido.

### CONTENIDO

PREÁMBULO .....	1
<b>TÍTULO I.</b> ....	<b>4</b>
<b>GENERALIDADES.</b> .....	<b>4</b>
<b>TÍTULO II.</b> .....	<b>4</b>
<b>CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA.</b> .....	<b>4</b>
CAPÍTULO I. ....	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN. ....	4
CAPITULO II. ....	9
PERIODO DE PRUEBA. ....	9
<b>TITULO III.</b> .....	<b>10</b>
<b>JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO REMUNERADO OBLIGATORIO.</b> .....	<b>10</b>
CAPÍTULO I. ....	10
JORNADA DE TRABAJO.....	10
CAPITULO II. ....	13
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	13
CAPITULO III. ....	15

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS.....	15
CAPITULO IV.....	17
VACACIONES REMUNERADAS.....	17
<b>TITULO IV.....</b>	<b>19</b>
<b>PERMISOS Y LICENCIAS.....</b>	<b>19</b>
<b>TITULO V.....</b>	<b>26</b>
<b>SALARIO, MODALIDADES, CONDICIONES Y PERIODOS DE PAGO.....</b>	<b>26</b>
<b>TITULO VI.....</b>	<b>28</b>
<b>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. ...</b>	<b>28</b>
<b>TÍTULO VII.....</b>	<b>33</b>
<b>LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS.....</b>	<b>33</b>
<b>TÍTULO VIII.....</b>	<b>34</b>
<b>PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.....</b>	<b>34</b>
CAPÍTULO I.....	34
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. Y LOS TRABAJADORES.....	34
CAPÍTULO II.....	46
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. Y SUS TRABAJADORES.....	46
CAPÍTULO III.....	51
ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	51
CAPÍTULO IV.....	63
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS, FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DEL DEBIDO PROCESO LABORAL.....	63
CAPÍTULO IV.....	67
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	67
<b>TITULO IX.....</b>	<b>69</b>
<b>RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN. ....</b>	<b>69</b>
<b>TÍTULO X.....</b>	<b>70</b>
<b>ACOSO LABORAL.....</b>	<b>70</b>
<b>TITULO XI.....</b>	<b>75</b>

TELETRABAJO.....	75
TITULO XII.....	78
CAPÍTULO II.....	79
PRESTACIONES SOCIALES Y BENEFICIOS ADICIONALES.....	79
TITULO XIII.....	80
DISPOSICIONES FINALES.....	80
CAPÍTULO I.....	80
PUBLICACIONES Y VIGENCIA.....	80
CAPÍTULO II.....	80
CLÁUSULAS INEFICACES.....	80



## TÍTULO I. Generalidades.

**Artículo 1. Disposiciones generales.** El presente es el 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, parte integral del contrato de trabajo de todas las personas vinculadas laboralmente a la Empresa, establece la normatividad interna aplicable a todas sus dependencias.

**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 aprobación, 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 cuanta en la que recibirá la nómina (preferiblemente de Bancolombia).
- b. **Si El Trabajador Es Profesional, Técnico, Tecnólogo O Bachiller**
1. Copia del acta de grado o certificación del título o títulos.
  2. Tarjeta Profesional, Matrícula 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 Libre:**
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.

**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. No habrá lugar a la expedición de certificaciones sobre el resultado de los exámenes ni el aspirante podrá exigir información respecto de la decisión discrecional de la Empresa.

**Parágrafo 8.** Las solicitudes de empleo o publicación de vacantes no podrán incluir la exigencia de documentos, certificaciones o datos prohibidos por la ley. Se prohíbe, entre otros, solicitar información sobre el estado civil, número de hijos, religión o filiación política (Artículo 1º, Ley 13 de 1972), salvo cuando dichos datos sean requeridos para la afiliación a Cajas de Compensación Familiar o entidades similares. Asimismo, se prohíbe exigir pruebas de embarazo, salvo en actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 de la Constitución Política; Convenio 111 de la OIT; Resolución 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo); pruebas de VIH/Sida (Decreto 559 de 1991, art. 22); o la libreta militar (art. 111, Decreto 2150 de 1995).

**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.** Todo aspirante deberá ser mayor de edad conforme a la legislación colombiana. 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 a las entidades que conforman el Sistema General de Seguridad Social y que no haya recibido copia 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 o a la vía judicial.

**Artículo 5A. Contratos a término fijo.** Podrán celebrarse contratos a término fijo hasta por un máximo de cuatro (4) años, mediante documento escrito.

Cuando el contrato se pacte por un término inferior a un (1) año, podrá prorrogarse hasta cuatro (4) veces por igual término. A partir de la quinta prórroga, esta deberá ser mínimo de un (1) año.

Lo anterior conforme al artículo 46 del CST modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025.

**Artículo 5B. Contrato por duración de obra o labor determinada.** La empresa podrá celebrar contratos de trabajo por la duración de una obra o labor específica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato deberá celebrarse siempre por escrito, y en él se deberá especificar de forma clara, precisa y detallada la obra o labor contratada que se requiere ejecutar.

Una vez finalizada la obra o labor, si el trabajador continúa prestando sus servicios sin que medie un nuevo contrato por una labor distinta, la relación laboral se entenderá desde su inicio como celebrada a término indefinido.

En caso de requerirse la continuación de los servicios del trabajador para una nueva y distinta obra o labor, deberá:

- a. Adicionarse el contrato existente, por escrito, especificando con claridad la nueva labor; o
- b. Liquidarse el contrato anterior e iniciarse uno nuevo que contemple expresamente las condiciones de la nueva obra.

**Parágrafo.** Los trabajadores contratados bajo esta modalidad 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 meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor a un mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa.

**Parágrafo 1.** Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. (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 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 de contrato especial.

El nivel de riesgo aplicable será el de la empresa y del cargo o actividad desarrollada.

**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.

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.

**Artículo 9. Formalidad.** El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito. En caso contrario, la prestación de servicios se entenderá regulada por las normas generales del contrato 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 establecido legalmente, el exceso se registrará por las normas aplicables al contrato de trabajo común.

## **Capítulo II. Periodo de prueba.**

**Artículo 11. Definición.** CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S., podrá pactar con él 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 por escrito. En caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**Artículo 13. Duración máxima.** El periodo de prueba no puede exceder los 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 parte del término inicialmente pactado en el respectivo contrato, 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.

**Parágrafo 2.** Cuando el periodo de prueba se pacte por un tiempo inferior a los límites antes señalados, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, prorrogar este antes de su vencimiento, siempre que el tiempo total no exceda los límites indicados.

**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 previo aviso y sin lugar a la aplicación del régimen legal de indemnización.

**Parágrafo 1.** Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones legales.

**Parágrafo 2.** El empleador, para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba, deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado, conforme a lo establecido en la Sentencia T-978 de 2004 de la Corte Constitucional.

### **TITULO III.**

#### **Jornada de trabajo y descanso remunerado obligatorio.**

##### **Capítulo I.**

##### **Jornada de trabajo.**

**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.

A partir del 15 de julio de 2024, en cumplimiento de dicha ley, la jornada semanal máxima será de cuarenta y seis (46) horas. Este límite continuará reduciéndose de forma gradual hasta alcanzar cuarenta y dos (42) horas semanales en julio de 2026, según el siguiente cronograma:

- 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.** aplicará dichos ajustes conforme a los plazos legales establecidos, sin que ello implique una disminución en los derechos adquiridos ni en el valor del trabajo ordinario.

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

Actualmente, la Empresa aplica la siguiente distribución horaria:

Jornada	Lunes a Jueves	Viernes	Almuerzo	Desayuno
Oficinas	07:00 - 17:00	07:00 - 16:15	40 Minutos	15 Minutos
Proyectos	06:30 - 16:30	06:30 - 16:15	30 Minutos	15 Minutos

Distribución vigente a julio de 2025.

**Parágrafo 1.** La jornada efectiva de trabajo se contará a partir del momento en que el trabajador ingrese a la sede de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, debidamente uniformado y con los elementos de protección personal requeridos para su labor, listo para iniciar actividades en el horario asignado. El tiempo de preparación o desplazamiento interno no se considerará laborado, salvo instrucción expresa 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 para funciones de supervisión, dirección, confianza o manejo, conforme al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 3. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** y el trabajador podrán acordar, de manera temporal o indefinida, 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 día de descanso remunerado.

**Parágrafo 4.** En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** y el trabajador podrán acordar que la jornada ordinaria 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 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, siempre que no se exceda el promedio de la jornada semanal legal vigente ni se afecte el salario del trabajador.

**Parágrafo 5.** Durante la implementación gradual de la jornada laboral previsto en la Ley 2101 de 2021, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** se encuentra exonerada de la obligación de destinar dos (2) horas semanales de la jornada ordinaria a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. No obstante, dichas actividades podrán acordarse con los trabajadores y ajustarse proporcionalmente a la jornada vigente.

**Parágrafo 6.** Los horarios de trabajo serán definidos por **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** mediante circulares internas y comunicados debidamente a los trabajadores.

**Parágrafo 7. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** podrá modificar los horarios de trabajo conforme a las necesidades del servicio siempre respetando el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación laboral vigente. Dichas modificaciones serán informadas con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas al trabajador afectado o al grupo de trabajadores correspondiente. Los descansos otorgados durante la jornada no se computarán como tiempo laborado, conforme al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 8.** Por la naturaleza operativa de sus proyectos y compromisos con entidades públicas, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** considera el sábado como día hábil laborable, independientemente de si se programa actividad. El trabajo en sábado no genera recargo por ser jornada ordinaria, salvo que exceda la jornada semanal legal vigente, en cuyo caso se liquidarán las horas extras correspondientes.

**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 ordinaria.** **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** se sujetará a la jornada máxima ordinaria establecida por la legislación vigente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y el Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, se exceptúan de esta jornada los siguientes trabajadores, quienes deberán cumplir con sus funciones conforme a la naturaleza del cargo:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, quienes podrán laborar el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, con base en criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.
- b. Los trabajadores que desempeñen funciones discontinuas o intermitentes, así como los de simple vigilancia que residan en el lugar o sitio de trabajo.
- c. Los trabajadores que, en virtud de la naturaleza de sus funciones, deban ejecutar turnos sucesivos de hasta seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, conforme al acuerdo entre las partes

**Parágrafo 1.** La Empresa se sujetará estrictamente a las disposiciones previstas en el Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006) en lo relativo a la relación laboral de adolescentes, especialmente lo señalado en el artículo 35, conforme al cual:

- a. La edad mínima para la admisión al trabajo es de quince (15) años.
- b. Para laborar, los adolescentes de entre quince (15) y diecisiete (17) años requieren autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.
- c. Gozarán de las protecciones laborales consagradas en la legislación laboral colombiana, las normas complementarias, los tratados y convenios internacionales aprobados y ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías establecidos en este Reglamento Interno de Trabajo.

En todo caso, la jornada laboral para adolescentes 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.** Los adolescentes autorizados para trabajar podrán acceder a procesos de formación y capacitación que contribuya al desarrollo de sus habilidades laborales y profesionales, en coordinación con las entidades educativas o programas que facilite el empleador.

## **Capítulo II. Horas extras y trabajo nocturno.**

**Artículo 18. Trabajo ordinario y nocturno.** De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, 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, el cual genera los recargos establecidos por la ley.

**Parágrafo 1.** Estas definiciones aplican a partir de la entrada en vigencia prevista en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, seis (6) meses después de la sanción de la ley que las modificó, y se ajustarán automáticamente a cualquier modificación legal posterior.

**Parágrafo 2.** Las definiciones aquí contenidas se ajustarán automáticamente en caso de modificación normativa por parte del legislador o autoridad competente. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** aplicará en todo momento la regulación vigente sobre jornada ordinaria, nocturna y recargos asociados.

**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 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 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 otras sanciones legales.

**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 correspondiente.

**Parágrafo 3. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** solo se reconocerán como trabajo suplementario las horas extras expresamente autorizadas por el empleador o por el representante que este designe. No se pagarán horas extras que no hayan sido previamente autorizadas, salvo en casos de fuerza mayor o emergencia debidamente comprobada.

**Parágrafo 4.** El contenido de este artículo se ajustará de manera automática a cualquier modificación normativa vigente en materia de trabajo suplementario, de conformidad con lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo o el legislador.

**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, en particular en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y en las normas concordantes:

- a. Trabajo nocturno: 35 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno (7:00 p. m. a 6:00 a. m.).
- 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 en día de descanso obligatorio o festivo:

1. 80 % desde el 1 de julio de 2025 sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
  2. Distribución vigente a julio de 2025.
  3. 90 % desde el 1 de julio de 2026 sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
  4. 100 % desde el 1 de julio de 2027 sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- e. Trabajo extra en día de descanso o festivo: 100 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- f. Trabajo nocturno en día de descanso o festivo: 110 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- g. Trabajo extra nocturno en día de descanso o festivo: 150 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

**Parágrafo 2.** El pago de los recargos y de las horas extras se efectuará junto con el salario correspondiente al período de nómina inmediatamente siguiente a su causación.

**Parágrafo 3.** Los ajustes en los porcentajes de recargo se aplicarán automáticamente conforme al calendario legal establecido por la Ley 2466 de 2025 o aquella que la modifique o sustituya.

**Parágrafo 4. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo 2352 de 1965, previa aceptación del trabajador y con sujeción a los requisitos legales para su validez.

**Parágrafo 5.** El contenido de este artículo se ajustará de forma automática a cualquier modificación normativa vigente en materia de trabajo suplementario, de conformidad con lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo o el legislador.

**Artículo 21. Descanso en día sábado. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** considera el sábado como día hábil laborable, en atención a la naturaleza operativa de sus actividades y conforme a lo previsto en este RIT.

No obstante, de manera excepcional, el trabajador podrá acordar por escrito con la Empresa la redistribución de la jornada laboral ordinaria semanal, ampliando hasta en dos (2) horas diarias su jornada de lunes a viernes, con el fin de tomar el sábado como día de descanso. Esta redistribución no constituirá trabajo suplementario ni generará recargos, siempre que no se exceda el límite legal semanal vigente.

### **Capítulo III. Días de descanso obligatorio y festivos.**

**Artículo 22. Descanso semanal obligatorio y festivos.** Será 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 de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 23. Días festivos remunerados.** Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 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 de dicho día. Además, cuando las mencionadas festividades se presenten en día domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al siguiente lunes hábil.

**Parágrafo 2.** Las prestaciones y derechos que para el trabajador se originen del trabajo en los días festivos se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el parágrafo anterior, tal como lo dispone el artículo 1 de la Ley 51 de 1983.

**Parágrafo 3.** Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en el sentido de descanso semanal obligatorio.

**Parágrafo 4.** El trabajo en día de descanso semanal obligatorio se considerará ocasional cuando el trabajador labore hasta dos (2) días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario; y será habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario.

**Parágrafo 5.** 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, según lo establecido por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 24. Trabajo dominical y festivo.** Se establece lo siguiente respecto al trabajo dominical y festivo, sin perjuicio de lo que disponga la legislación laboral vigente:

- a. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo conforme al calendario legal establecido:
  1. 80 % a partir del 1 de julio de 2025 sobre el salario ordinario, en proporción con horas laboradas.
  2. 90 % a partir del 1 de julio de 2026 sobre el salario ordinario, en proporción con horas laboradas.

3. 100 % a partir del 1 de julio de 2027 sobre el salario ordinario, en proporción con horas laboradas.
- b. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo se causará el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio.
- c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 CST.

**Parágrafo 1.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, el cual será reconocido como tal para todos los efectos.

**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 artículo 179 CST.

**Parágrafo 3.** Los descansos compensatorios deberán ser tomados dentro de la semana siguiente a su causación. Si no se hacen efectivos en ese plazo, se entenderá que el trabajador renuncia a ellos, salvo causa justificada.

**Artículo 25. Aviso sobre trabajo dominical.** Según establece el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador deberá fijar en un lugar público del establecimiento y de fácil visualización, con una anticipación de doce (12) horas por lo menos, un aviso con la relación de los trabajadores que, por razones del servicio, no podrán disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**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 en la Ley 51 de 1983, la Empresa decida suspender el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado de manera normal la jornada laboral. No estará obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

#### **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, y deberán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. La Empresa deberá dar a conocer al trabajador, con quince

(15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones, tal como lo establece el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo que sea el mismo trabajador quien las solicite, caso en el cual el término anterior no se tendrá en cuenta para dar aviso, cuando ambas partes así lo acuerden.

**Parágrafo 1. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** llevará un registro 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 de las mismas.

**Parágrafo 2.** Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

**Parágrafo 3.** Si se otorgan las vacaciones a un trabajador antes de que se haya generado la obligación de concedérselas, no podrá exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes. Del mismo modo, el trabajador no podrá pretender que se le otorgue un nuevo período de vacaciones, ya que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional.

**Parágrafo 4.** Es potestad del empleador definir el número de días en que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las disposiciones legales que regulan la materia.

**Parágrafo 5.** La empresa podrá determinar, para todos o para parte de sus trabajadores, una época fija de disfrute de vacaciones simultáneas. En tal caso, quienes en esa época no hubieren cumplido un (1) año de servicios, entenderán que sus vacaciones son anticipadas y se abonarán al cumplir cada uno el año de servicios.

**Parágrafo 6.** Para efectos del cómputo de los días hábiles correspondientes a las vacaciones, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** considera el sábado como día hábil laborable, conforme a la política interna definida en este Reglamento. En consecuencia, el período de vacaciones incluirá los días sábados, salvo que se trate de días de descanso obligatorio pactados individual o colectivamente.

**Artículo 29. Interrupción.** Según el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no perderá el derecho a reanudarlas.

**Parágrafo 1.** Si el trabajador, durante el disfrute de sus vacaciones, llegase a incapacitarse, se suspenderá el período de vacaciones, reanudándose en el momento en que finalice su período de incapacidad.

**Artículo 30. Compensación en dinero de las vacaciones. CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado del período de vacaciones, la compensación de estas

en dinero procederá de manera proporcional al tiempo laborado. En todo caso, para la compensación en dinero de las vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo.** En el caso del empleado menor de dieciocho (18) años de edad, no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

**Artículo 31. Acumulación.** En todo caso, y de acuerdo con 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. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, previo acuerdo entre el trabajador y **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

**Artículo 32. Remuneración de las vacaciones.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día 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.** La Empresa concederá a sus trabajadores las siguientes licencias remuneradas, conforme a lo establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025:

La concesión de estas licencias estará sujeta a las condiciones que se señalan a continuación:

- 1. Licencia para el ejercicio del derecho al sufragio:** Cuando la jornada electoral coincida con su horario laboral, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** concederá al trabajador una media jornada laboral remunerada para ejercer su derecho al voto.

El trabajador deberá presentar el certificado electoral como soporte y, con base en este, tendrá derecho a disfrutar de la media jornada. La fecha de disfrute será acordada entre el trabajador y la Empresa, y en todo caso deberá hacerse efectiva dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la jornada electoral.

2. **Licencia por Comisión de Estudios:** Cuando el trabajador sea comisionado por **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** para realizar investigaciones, capacitaciones, actualizaciones o adquirir conocimientos relacionados con nuevas tecnologías o con el objeto social de la Empresa, se le concederá licencia remunerada por el tiempo estrictamente necesario para el desarrollo de la actividad.

La autorización de esta comisión deberá constar por escrito, indicando:

- a. Objeto de la actividad de estudio o capacitación.
  - b. Duración prevista.
  - c. Condiciones de soporte y justificación.
3. **Licencia por Grave Calamidad Doméstica:** Se entiende por calamidad doméstica todo suceso personal o familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero de parentesco civil, así como cualquier hecho fortuito o fuerza mayor que afecte de manera grave la vida, salud, vivienda o bienes del trabajador y que requiera de su presencia para atender la situación.
    - a. Se otorgará desde el momento en que el trabajador tenga conocimiento del hecho y sea necesaria su presencia.
    - b. El trabajador deberá informar a la Empresa de inmediato y acreditar documentalmente la ocurrencia del hecho.
    - c. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** determinará la procedencia y duración de la licencia, atendiendo a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad, conforme a la legislación laboral vigente.

**Parágrafo 1.** Para efectos de esta licencia, se entenderán como familiares cobijados:

- Primer grado de consanguinidad: padres e hijos.
  - Segundo grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.
  - Tercer grado de consanguinidad: tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos.
  - Primer grado de afinidad: cónyuge o compañero(a) permanente, suegros, yernos y nueras.
  - Segundo grado de afinidad: cuñados.
  - Primer grado de parentesco civil: padres adoptantes e hijos adoptivos.
4. **Licencia por luto:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 numeral 10 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero de parentesco civil, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles

consecutivos, o el tiempo que determine la legislación vigente al momento del hecho.

El trabajador deberá informar la situación a su jefe inmediato en cuanto tenga conocimiento de la misma, momento desde el cual comenzará a contarse la licencia. Adicionalmente, deberá acreditar el hecho ante la Empresa dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia, mediante la presentación de los documentos expedidos por la autoridad competente.

**Parágrafo 1.** Para efectos de esta licencia, se entenderán como familiares cobijados:

- Primer grado de consanguinidad: padres e hijos.
- Segundo grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.
- Primer grado de afinidad: cónyuge o compañero(a) permanente, suegros, yernos y nueras.
- Primer grado por parentesco civil: padres adoptantes e hijos adoptivos.

**5. Licencia para asistir al entierro de compañeros de trabajo:** En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** concederá permiso remunerado de hasta media jornada laboral para asistir al entierro, siempre que el trabajador informe previamente a su jefe inmediato.

La Empresa podrá limitar el número de asistentes autorizados, de acuerdo con las necesidades del servicio y la continuidad de la operación, conforme a lo establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

**6. Licencia por consultas médicas:** Asistir a las consultas médicas programadas con la EPS o la entidad que haga sus veces a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Esta licencia se otorga en cumplimiento del artículo 57, numeral 6, literal e) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, que reconoce el derecho del trabajador a ausentarse por atención médica sin afectar su remuneración.

En este supuesto, el trabajador deberá dar aviso a la Empresa con una antelación no menor a tres (3) días hábiles sobre la programación de la respectiva cita, excepto en casos de urgencia médica o atención prioritaria, en cuyo caso, dada la imprevisibilidad de la situación, no es deber del trabajador dar preaviso al empleador.

En toda circunstancia estipulada en el presente numeral, el trabajador deberá presentar certificado válido expedido por la entidad prestadora del servicio, en el que se especifiquen la hora de entrada y la hora de salida del servicio médico. Este certificado deberá ser entregado a más tardar en el siguiente turno laboral posterior a la cita.

La notificación a la Empresa deberá hacerse de la siguiente forma:

- a. Consultas de rutina, exámenes o procedimientos no urgentes: con mínimo tres (3) días hábiles de antelación.
- b. Procedimientos quirúrgicos: con mínimo siete (7) días hábiles de antelación.
- c. Procedimientos ambulatorios: con mínimo cinco (5) días hábiles de antelación.
- d. Urgencias manifiestas: se deberá informar tan pronto sea posible, considerando las circunstancias.

- 7. Licencia por comisiones sindicales inherentes a la organización:** CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S. concederá a sus trabajadores licencia remunerada para participar en comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre que el número de trabajadores ausentes no afecte el normal funcionamiento de la Empresa.

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.** 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:** De acuerdo con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en época de parto, o el plazo que establezca la legislación vigente, con remuneración equivalente al salario que devengue al iniciar la licencia.

**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. Licencia 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.** El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para justificar o sustentar las licencias previstas en este Reglamento anulará sus efectos. En caso de que la licencia hubiese sido disfrutada sin el cumplimiento de los soportes exigidos, el trabajador deberá compensar los días no laborados.

**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 de trabajo fuera de su jornada habitual, respecto de las licencias reconocidas, siempre que los soportes respectivos se presenten dentro de los plazos estipulados.

De no cumplirse con tales requisitos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 34 del presente Reglamento.

**Artículo 36. Descansos o licencias no remuneradas.** Los casos no contemplados en el artículo 33 del presente Reglamento se considerarán como licencia de carácter no remunerado. Su otorgamiento y duración estarán sujetos a la potestad de la Empresa, decisión que será comunicada al trabajador en un tiempo razonable, previa solicitud escrita presentada por este.

**Parágrafo 1.** Solo la Gerencia de la empresa podrá conceder descansos o licencias superiores a tres (3) días, los cuales serán no remunerados, previa solicitud escrita del trabajador. Esta facultad podrá ser delegada en otro directivo de la empresa.

**Parágrafo 2.** Los descansos y/o licencias potestativos para el empleador comprenden, entre otros:

- a. Cuidado de hijos, menores de edad o familiares.
- b. Cualquier ausencia no prevista en las licencias remuneradas contempladas en este Reglamento.

Estas licencias deberán solicitarse con una antelación mínima de dos (2) días hábiles, mediante documento escrito que indique la razón de la ausencia y el soporte correspondiente.

La solicitud será presentada por el trabajador a su jefe inmediato, quien tendrá la responsabilidad de comunicarla y remitirla a la Dirección de Talento Humano para su trámite y archivo.

El tiempo empleado podrá descontarse del salario o compensarse con trabajo en horas distintas a la jornada ordinaria, a criterio de la Empresa (numeral 6, artículo 57 del C.S.T.).

Si se prueba falsedad o engaño del trabajador en el trámite de licencias, procederá el despido con justa causa.

**Parágrafo 2.** Procedimiento para la solicitud de licencias:

- a. Licencias de salida o llegada tarde (hasta 4 horas): deberán solicitarse con al menos dos (2) días de anticipación, directamente al jefe inmediato, quien autorizará o negará la solicitud y comunicará a la Dirección de Talento Humano el resultado para su formalización por escrito.
- 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 día completo: deberán solicitarse con mínimo tres (3) días de anticipación, por escrito al jefe inmediato, especificando motivo, fecha y forma en que se cubrirá la ausencia. Una vez autorizado, el jefe inmediato tendrá la responsabilidad de enviar la solicitud y la justificación a la Dirección de Talento Humano.
- d. Licencias personales de más de un (1) día y hasta tres (3) días, sin justa causa ni fuerza mayor: serán no remunerados y deberán ser autorizados únicamente por la Gerencia, previa solicitud escrita del trabajador, la cual será radicada en la Dirección de Talento Humano para control y archivo.
- e. Licencias superiores a tres (3) días: solo podrán ser autorizados por la Gerencia, siguiendo el procedimiento de los numerales anteriores. La Gerencia deberá comunicar por escrito su decisión a la Dirección de Talento Humano.

**Parágrafo 3.** Para el otorgamiento de los descansos y/o licencias previstos en este Capítulo, el trabajador deberá diligenciar el formato FO-TH-14, indicando las razones de la solicitud y anexando, cuando sea posible, la documentación de soporte correspondiente.

## 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 escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, 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 adicione, 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 prescrita 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 escrita. 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 de 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 del empleador:

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. 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.
13. 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).
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. 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.

18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Incorporar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en todos los sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa.
22. 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.
23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. 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, la Empresa reconocerá y pagará al trabajador las acreencias laborales causadas hasta el último día efectivamente laborado, entendido este como la fecha real en la que cesa la prestación personal del servicio. En consecuencia, los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, auxilios y demás conceptos laborales se liquidarán exclusivamente hasta dicha fecha, sin que haya lugar al reconocimiento de valores por días no laborados, aun cuando estos correspondan a días hábiles para la Empresa, incluidos los días sábados en los que no se haya prestado efectivamente el servicio.

**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 prescritas 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, escrita 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 esta lo estime conveniente, incluso sin previo aviso.
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.

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 escrita 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 prescritas para todos los trabajadores de la Empresa, también tendrán las siguientes:
- 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.
  - Asistir a todos los eventos y programas de capacitación que programe la Empresa para el buen desempeño de su labor.
  - Supervisar las labores de mantenimiento y revisión del vehículo, con el fin de capacitarse en los aspectos técnico-mecánicos del mismo.
  - Conducir el vehículo con el máximo empeño y diligencia, así como custodiarlo cuando no esté en movimiento, estacionándolo siempre en lugares seguros.
  - Informar oportunamente sobre daños o anomalías que presenten los vehículos de la Empresa.
  - 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 la violación de dichas normas.
  - 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. Mantener la disciplina y la comunicación dentro del grupo a su cargo.
- d. Informar y consultar a sus superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- e. Coordinar que el trabajo de su área se cumpla en armonía con las demás dependencias de la Empresa.
- f. Cumplir y hacer cumplir los requisitos de los Sistemas de Gestión implementados y demás programas en ejecución en EL EMPLEADOR.
- g. Prestar plena colaboración a EL EMPLEADOR y, en especial, a los demás jefes y directivos de la Empresa.
- h. 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 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.** Los trabajadores deberán portar siempre su uniforme, de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato o las directrices dadas por la Empresa, de la siguiente manera:

#### UNIFORME ADMINISTRATIVO

##### MUJERES ADMINISTRATIVAS EN OFICINA



- Debe ir acompañado de tacón negro o baletas negras sin decoraciones llamativas, ni descubiertos.
- No portar accesorios extravagantes.
- Uñas sobrias y ordenadas.
- Maquillaje sobrio.

##### HOMBRES/MUJERES ADMINISTRATIVAS EN OBRA



- Debe ir acompañado de jean azul o negro.

### UNIFORME OPERATIVO



**TIPOS DE CASOS 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.** La violación por parte del trabajador de las obligaciones especiales enunciadas se considera una **FALTA GRAVE**, que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa, salvo norma especial que estipule otro tipo de sanción. Sin embargo, la gravedad de cualquier falta deberá ser analizada a la luz de los criterios de interpretación, los cuales, según las circunstancias, podrán determinar una graduación mayor o menor de la sanción a imponer.

**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 escrita 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. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede 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 7° 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 el permiso 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 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 científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenar que se retire de las instalaciones cuando, a juicio de la Empresa, su estado ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones y equipos de la Empresa.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, excepto aquellas que, con autorización legal, puedan portar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, independientemente de que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otro tipo de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad de los compañeros para trabajar o no, o para afiliarse, permanecer o retirarse de un sindicato.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa para objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Realizar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
11. Sustraer de la fábrica, taller, obra, proyecto o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin el permiso de la Empresa.
12. 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 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 científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenar que se retire de las instalaciones cuando, a juicio de la Empresa, su estado ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones y equipos de la Empresa.
13. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, excepto aquellas que, con autorización legal, puedan portar los celadores.
14. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
15. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, independientemente de que se participe o no en ellas.
16. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otro tipo de propaganda en los lugares de trabajo.
17. Coartar la libertad de los compañeros para trabajar o no, o para afiliarse, permanecer o retirarse de un sindicato.
18. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa para objetivos distintos del trabajo contratado.
19. Realizar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
20. 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 las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

21. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, o abandonar la jornada antes de la hora de finalización.
22. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la Empresa sobre cuestiones relacionadas con política o religión.
23. Promover altercados o reñir de cualquier forma en las instalaciones de la Empresa.
24. Participar en juegos de manos.
25. Vender o distribuir mercancías, loterías, chance, dinero u otros objetos en las instalaciones de la Empresa.
26. 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.
27. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Empresa con fines lucrativos para quien presta.
28. Dormir en el trabajo.
29. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
30. Trabajar horas extras sin autorización de la Empresa.
31. 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 las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
32. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, o abandonar la jornada antes de la hora de finalización.
33. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la Empresa sobre cuestiones relacionadas con política o religión.
34. Promover altercados o reñir de cualquier forma en las instalaciones de la Empresa.
35. Participar en juegos de manos.
36. Vender o distribuir mercancías, loterías, chance, dinero u otros objetos en las instalaciones de la Empresa.
37. 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.
38. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Empresa con fines lucrativos para quien presta.
39. Dormir en el trabajo.
40. Mantener relaciones sentimentales o de pareja dentro de las instalaciones de la empresa o en el horario laboral, cuando estas afecten la disciplina, la convivencia, la imparcialidad en la toma de decisiones o generen conflicto de interés, especialmente en casos de subordinación directa entre jefe y colaborador.
41. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización de la Empresa.
42. Trabajar horas extras sin autorización de la Empresa.
43. Incitar a otro u otros trabajadores a desconocer las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
44. Realizar cualquier tipo de reuniones en las instalaciones de la Empresa sin previa autorización de esta.
45. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida, marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.

46. Limpiar, engrasar o reparar máquinas o equipos que se encuentren en movimiento o que no le hayan sido asignados.
47. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas recibidas para gastos o por concepto de ingresos de la Empresa.
48. No dar aviso oportuno a la Empresa en caso de faltas al trabajo, por cualquier causa.
49. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.
50. Impedir la requisa personal o de los objetos que lleve el trabajador a la entrada o salida de la Empresa.
51. Negarse a mostrar o entregar el carné o documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use, usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
52. Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
53. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
54. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de acuerdo con el oficio que desempeñe.
55. Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia.
56. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
57. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
58. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibirle el turno, sin dar aviso a su superior.
59. Tomar alimentos en el sitio de trabajo.
60. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la Empresa o la ARL.
61. Dar un uso indebido a Internet, correo electrónico o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes a los del trabajo asignado.
62. Portar o conservar armas de cualquier clase dentro de las dependencias de la Empresa, o introducir materiales explosivos, sin autorización.
63. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes adulterados, ficticios o que no correspondan a la realidad.
64. 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, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante conforme a la ley.
65. Instalar software en los computadores de la Empresa, aun cuando cuente con la licencia otorgada por el fabricante, sin la autorización escrita del jefe del área de informática.
66. Utilizar la red de Internet o el correo electrónico dispuesto por la Empresa, tanto para el acceso a la red como para el envío o recepción de mensajes, para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo.
67. Dar a conocer a personas no autorizadas por la Empresa la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, correo electrónico o la central telefónica.
68. Ingresar equipos de cómputo a la Empresa sin autorización del jefe del área de informática.

69. Dar mala atención a los usuarios: no contestar llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar, faltar a la confianza o negarle deliberadamente un servicio.
70. Escuchar música dentro de las instalaciones de la Empresa durante el horario de trabajo.
71. Ingresar CD, USB o cualquier otro medio de almacenamiento a los computadores de la Empresa sin autorización.
72. Usar teléfonos celulares o aparatos de telecomunicaciones dentro de la Empresa sin autorización o durante el horario laboral, salvo en casos específicos permitidos por la Empresa.
73. Ejercer o coparticipar en cualquier situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.

**Parágrafo.** La violación por parte del trabajador de las prohibiciones enunciadas se considerará una **FALTA GRAVE**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa, salvo norma especial que estipule otro tipo de sanción. No obstante, cualquier falta, para su graduación, deberá ser analizada a la luz de los criterios de interpretación, los cuales, según las circunstancias, podrán determinar una sanción de menor o mayor gravedad.

### Capítulo III.

#### Escala de faltas, sanciones y terminación del contrato de trabajo.

**Artículo 59. Norma previa.** La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la Ley, en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo.

**Artículo 60. Causales para sancionar.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo y en los Reglamentos de la Empresa.

**Artículo 62. Clases de faltas.** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias:

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

**Parágrafo 1.** La levedad o gravedad de las faltas será determinada por la autoridad designada o facultada por el Consejo Directivo, atendiendo los siguientes criterios de interpretación, los cuales, según corresponda, podrán agravar o atenuar la falta y, en consecuencia, también la sanción:

- c. El grado de culpabilidad;
- d. La afectación del servicio;
- e. El nivel jerárquico del infractor;
- f. La trascendencia de la falta;
- g. El perjuicio ocasionado a la Empresa;

- h. La reiteración de la conducta;
- i. Los motivos determinantes de la conducta; y
- j. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**Artículo 63. Faltas leves.** Se establecen las siguientes **FALTAS LEVES** y sus sanciones disciplinarias:

<b>FALTAS</b>	<b>PRIMERA VEZ</b>	<b>SEGUNDA VEZ</b>	<b>Tercera Vez</b>
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de hasta 30 minutos.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
2. Faltas de trabajo total, parcial o de 1 día injustificadas.	Llamada De Atención Escrita	Terminación Del Contrato De Trabajo	
3. No seguir con la programación y orden estipulado de los procesos por la empresa.	Llamada De Atención Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
25. Marcar el ingreso a la empresa antes de haberse puesto el vestido de	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

dotación o marcar la salida después de quitarse el vestido de dotación.			
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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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, Y Devolver El Dinero O Se Descontará En La Próxima Quincena, Completamente	Terminación Del Contrato De Trabajo	
35. Descuadrarse en la caja.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
36. Manejar los descuentos especiales sin previa autorización.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

37. Pedir mercancía y/o insumos a un proveedor sin previa autorización escrita.	Llamada De Atención Escrita	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 Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
41. No utilizar el teléfono de acuerdo a la labor desempeñada.	Llamada De Atención Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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.	Suspensión Hasta Por 7 Días	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.	Suspensión Hasta Por 7 Días	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 Escrita	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 Escrita	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, sin previa autorización de su superior inmediato.	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
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 Escrita	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 Escrita	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 3 Días	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 Escrita	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.	Suspensión Hasta Por 7 Días	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 Escrita	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 de	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

ley, sin la autorización escrita 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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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 Escrita	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
81. Incumplir las políticas definidas por la empresa en el manual de políticas y procedimientos de la compañía.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
82. 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
83. Incumplir con el perfil de cargos y funciones.	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo	
84. 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	
85. No diligenciar y/o entregar el reporte diario de actividades o diligenciarlo con información que adolezca de veracidad.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
86. Permitir que material suministrado por la empresa de vital comunicación entre secciones, se pierda o se dañe	Suspensión Hasta Por 3 Días	Suspensión Hasta Por 7 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo

tales como hojas de ruta, programaciones, entre otras.			
87. Utilizar más tiempo del establecido para Desayunar, Almorzar y tomar el algo o la merienda.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
88. Mantener o promover relaciones sentimentales entre jefe y subordinado sin informar al área de Talento Humano, o sostener conductas de pareja en el lugar de trabajo que afecten la disciplina, convivencia o generen conflicto de interés.	Llamada de Atención Escrita	Suspensión hasta por 3 días	Terminación Del Contrato De Trabajo
89. Hacer entregas con elementos diferentes a los pedidos o solicitados por los clientes o usuarios.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
90. Recibir mercancía no solicitada o pedida por la compañía, sin autorización.	Llamada De Atención Escrita	Suspensión Hasta Por 3 Días	Terminación Del Contrato De Trabajo
91. 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.** En cualquiera de los casos enumerados en el presente artículo, la sanción de suspensión laboral podrá sustituirse, a discreción del jefe directo del trabajador, por la sanción de llamado de atención o multa, siempre que se justifique la necesidad de la presencia del trabajador en la Empresa.

**Parágrafo 2.** La sanción de multa impuesta no podrá ser superior a la décima parte del salario diario básico ni mayor a la quinta parte del salario diario del trabajador sancionado. Los valores recaudados por este concepto serán consignados en una cuenta especial destinada a este rubro y solo podrán ser utilizados en beneficio de los trabajadores de la misma institución; por tanto, la Empresa no podrá disponer libremente de lo recaudado. **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** elaborará un informe bimestral sobre lo recaudado por esta sanción. La multa podrá descontarse del salario del trabajador, sin perjuicio del descuento correspondiente por los días no laborados en casos de faltas injustificadas, totales o parciales.

**Parágrafo 3.** La concurrencia de faltas, aun cuando ocurra por primera vez, se considerará como falta grave y se aplicará lo dispuesto en el presente Reglamento respecto de la sanción correspondiente.

**Parágrafo 4.** Si transcurre un (1) año desde que el trabajador incurrió en una falta y no se presenta reincidencia en la misma, esta se considerará caducada o perdonada, y no se tendrá en cuenta para el cómputo de recurrencia de faltas.

**Parágrafo 5.** De acuerdo con los criterios de interpretación de la levedad o gravedad de las faltas, el empleador podrá determinar que una falta considerada como leve sea sancionada con los mismos preceptos aplicables a una falta grave.

**Artículo 64. Faltas graves.** Se establecen las siguientes **FALTAS GRAVES** y sus sanciones disciplinarias:

1. La ausencia total o parcial a la jornada laboral que ocasione afectación o perjuicio para la Empresa, aun cuando ocurra por primera vez.
2. El incumplimiento de las políticas, manuales de funciones o metas establecidas para cada cargo según su área o labor encomendada, aun cuando ocurra por primera vez.
3. Presentarse en estado de embriaguez, alicoramiento o visiblemente afectado por sustancias psicoactivas o afines, aun por primera vez.
4. Fumar dentro del lugar de trabajo, aun por primera vez.
5. La agresión física o verbal evidente y grave hacia un compañero de trabajo, superior jerárquico, subordinado, cliente o tercero relacionado con la Empresa, aun por primera vez.
6. Desplazar materiales, máquinas o equipos del lugar donde deben permanecer sin previa autorización de la Empresa.
7. El hurto comprobado de materiales, maquinaria, dinero, insumos u otros elementos del establecimiento de la Empresa, así como el hurto comprobado de pertenencias de compañeros, subordinados o superiores jerárquicos, aun por primera vez.
8. El daño causado al establecimiento y/o a las herramientas de trabajo de la Empresa, cuando se compruebe intención o mala fe, aun por primera vez.
9. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de terceros o la propiedad de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, así como la del lugar donde el trabajador desempeñe sus labores.
10. Maltratar o alterar avisos o anuncios.
11. Alterar los métodos, procedimientos o sistemas establecidos para el funcionamiento de la Empresa.
12. Disponer, para beneficio propio, de los fondos, vehículos, pertenencias, utensilios, equipos o cualquier otra propiedad de **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**
13. Los faltantes en caja, inventario o documentos, aunque sea por vez primera, imputables al trabajador; este, además de la sanción correspondiente —equivalente a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa— deberá reembolsar el valor en dinero correspondiente al faltante.
14. Aprovecharse, en beneficio propio o de terceros, de estudios, descubrimientos, inventos, información de la Empresa, investigaciones u otros elementos similares obtenidos con o sin su intervención, o divulgarlos total o parcialmente sin la autorización expresa de la Empresa.
15. Encubrir a otras personas por faltantes de dinero o bienes, sin importar la causa o cuantía.
16. Cometer engaño, fraude, falsificación o suplantación hacia el empleador, usuarios, clientes, compañeros de trabajo o terceros vinculados con la Empresa, con el fin de obtener un beneficio propio o para otro.

17. Incumplir gravemente las obligaciones contractuales o reglamentarias que impliquen daño patrimonial o perjuicios graves para la Empresa, así como infringir prohibiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo que deriven en afectación patrimonial para la Empresa, aun por primera vez.
18. No cumplir con las fechas establecidas para la presentación de informes o entrega de proyectos contratados.
19. Iniciar, reproducir o incitar la circulación de rumores o información confidencial que exponga a la Empresa, al personal directivo, a los compañeros de trabajo o a los usuarios del servicio a graves perjuicios, previa comprobación de la responsabilidad del trabajador.
20. Realizar actividades de competencia desleal que afecten directamente al empleador.
21. Suministrar a terceros, sin autorización expresa de sus superiores, datos o documentos relacionados con la organización, la producción o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la Empresa, así como información de carácter reservado.
22. Dejar de elaborar cualquier informe de trabajo solicitado o inherente a su cargo, no entregar informes o entregarlos de manera inexacta.
23. Utilizar el nombre de la Empresa con fines distintos al desempeño de sus funciones, en beneficio propio o de un tercero.
24. Transportar en los vehículos de la Empresa personas u objetos ajenos, sin autorización expresa.
25. Sacar del lugar de trabajo objetos de la Empresa o de sus compañeros sin autorización.
26. Permitir que el vehículo asignado por el empleador sea movido o conducido por personas distintas al conductor autorizado.
27. Accionar, manipular o utilizar vehículos, maquinarias, herramientas, equipos y productos de la Empresa que no le hayan sido asignados o sin autorización.
28. Inducir al error registrando tiempo no trabajado.
29. Hacer afirmaciones falsas o inexactas con el fin de eludir responsabilidades, obtener beneficios, faltar al respeto o perjudicar a otros.
30. Mantener o promover relaciones sentimentales entre jefe y subordinado sin informar oportunamente al área de Talento Humano, o sostener conductas de pareja en el lugar de trabajo que afecten la disciplina, la convivencia, la imparcialidad en la toma de decisiones o generen conflicto de interés, aun cuando ocurra por primera vez.
31. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina cometido por el trabajador durante sus labores o fuera de estas, en contra del empleador, su familia, personal directivo, clientes, proveedores o compañeros de trabajo.
32. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto.
33. Negociar de cualquier forma las muestras suministradas por la Empresa, o los obsequios dirigidos a los clientes, o utilizarlos con ánimo de lucro.
34. Solicitar préstamos o ayudas económicas a los clientes de la Empresa.
35. Otorgar créditos sin el previo proceso de aprobación del gerente o subgerente, cuando esto incumpla la reglamentación interna.

36. Desacreditar o difamar, de cualquier forma y por cualquier medio, a personas, productos o al nombre de la Empresa.
37. Dar mala atención a los usuarios mediante conductas como no contestar sus llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota o vulgar, faltar a la confianza o negar deliberadamente el servicio.
38. Omitir o consignar datos inexactos en informes, cuadros, relaciones, balances o asientos que se presenten o requieran los superiores.
39. Utilizar materiales, herramientas o productos no autorizados en el desarrollo de la labor.
40. No informar de manera oportuna sobre errores en la liquidación de pagos.
41. Violar el compromiso de exclusividad de servicios pactado en el contrato individual de trabajo.
42. Aprovecharse, en beneficio propio o de terceros, de estudios, descubrimientos, inventos, información de la Empresa o desarrollos técnicos y tecnológicos obtenidos con o sin su intervención, o divulgarlos total o parcialmente sin la autorización expresa de la gerencia.
43. Utilizar los recaudos de cartera para sufragar gastos personales.
44. Incitar o instigar a empleados o compañeros de trabajo a desconocer las órdenes emitidas por sus superiores o directivos
45. Mantener en su poder cualquier sustancia prohibida por la Ley.
46. Presentar o proponer, para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, información ficticia o fraudulenta.
47. Instalar software en los computadores de la Empresa, aun cuando cuente con la licencia otorgada por el fabricante, sin la autorización escrita de Gerencia.
48. Realizar trabajos lucrativos para terceros utilizando herramientas, materiales, maquinarias o equipos de la Empresa sin autorización.
49. Incitar a no comprar, recibir, consumir u ocupar los productos y/o servicios de la Empresa.
50. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la Empresa o la A.R.L.
51. Cometer las conductas señaladas como graves en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
52. Las faltas estipuladas en los contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, pactos o laudos arbitrales.

**Parágrafo 1.** Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento, en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, Reglamentos, declaraciones institucionales o demás normas internas, tendrán como sanción la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. No obstante, dicha sanción podrá sustituirse por cualquier otra de las estipuladas en el presente Reglamento, teniendo en cuenta las circunstancias del hecho que puedan entenderse como atenuantes de la falta cometida.

**Parágrafo 2.** Cuando el trabajador incurra de manera reiterada en conductas tipificadas como faltas en el presente Reglamento, o cuando se acumulen varias faltas derivadas de

una conducta o de varias conductas en un breve periodo de tiempo, el empleador podrá, aplicando los criterios de interpretación establecidos en el artículo 62 del presente Reglamento y mediante el proceso disciplinario correspondiente, imponer la máxima sanción al trabajador, consistente en la terminación del contrato de trabajo.

**Artículo 65. Sanciones diferentes.** La Empresa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, La Ley, el contrato de trabajo y demás normatividad interna. No obstante, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir de la sanción o sustituirla por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, u otras medidas, ya sea por escrito o de manera verbal.

**Parágrafo 1.** En caso de que una misma falta implique dos sanciones diferentes, se aplicarán los criterios de interpretación establecidos en este Reglamento, con el fin de determinar la agravación o atenuación de la conducta y, en consecuencia, la agravación o atenuación de la sanción a imponer.

#### Capítulo IV.

#### **Procedimiento para la comprobación de faltas, formas de aplicación de las sanciones y terminación del contrato de trabajo a través del debido proceso laboral.**

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

Las etapas serán las siguientes:

- a. **Notificación y apertura del proceso disciplinario.** Consiste en la comunicación formal de apertura al trabajador, con la siguiente información:
  1. Identificación clara y completa del trabajador.
  2. Nombre y cargo del representante del empleador que dirigirá el proceso.
  3. Exposición detallada de los hechos constitutivos de las presuntas faltas.
  4. Formulación clara y precisa de los cargos imputados.
  5. Indicación de las sanciones disciplinarias a las que las conductas podrían dar lugar y la calificación provisional de las faltas.
  6. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.
  7. Citación a audiencia de descargos e indicación del término durante el cual el trabajador pueda aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa. Dicho término no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación.

- b. **Audiencia de descargos.** Antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria, el trabajador será escuchado en audiencia, en la que podrá rendir su versión de manera oral o escrita. Si lo hace verbalmente, se levantará un acta que contenga la transcripción íntegra de sus descargos.

Si el trabajador es sindicalizado, podrá estar acompañado por uno (1) o dos (2) representantes de la organización sindical, quienes tendrán derecho a velar por el respeto a las garantías del debido proceso y dejar constancia de ello al cierre de la diligencia.

La audiencia se realizará una vez transcurrido el término mínimo de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación de apertura del proceso disciplinario, y dentro de un plazo razonable que respete el principio de inmediatez.

- c. **Audiencia de práctica de pruebas y contradicción.** El trabajador tendrá derecho a controvertir las pruebas en su contra y presentar las que considere necesarias para su defensa. Esta etapa se llevará a cabo en la misma diligencia de descargos o en una audiencia posterior, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
- d. **Decisión.** Con base en lo actuado y respetando las garantías legales y reglamentarias, el empleador emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, indicando de manera específica las causas o motivos de la decisión.

En caso de imponer sanción, esta deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron. La decisión será notificada al trabajador a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la etapa probatoria.

El trabajador tendrá derecho a impugnar la decisión en los términos previstos en este Reglamento.

**Parágrafo 1.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga con desconocimiento de las etapas o de los principios del debido proceso previstos en la Ley o en este Reglamento.

**Parágrafo 2.** Si el trabajador no pertenece a una organización sindical, podrá estar acompañado por una persona de su elección o por un abogado, quienes tendrán derecho a presenciar el desarrollo de la diligencia.

**Parágrafo 3.** Los acompañantes señalados en los párrafos anteriores solo tendrán la calidad de observadores, con el fin de dar fe de la transparencia del procedimiento y del respeto de las garantías procesales. No tendrán voz ni podrán intervenir en el desarrollo del proceso disciplinario.

**Parágrafo 4.** El procedimiento podrá desarrollarse mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el trabajador cuente con las herramientas necesarias y se garantice el pleno ejercicio de sus derechos.

**Parágrafo 5.** Cuando no sea posible notificar personalmente al trabajador, la citación o decisión correspondiente se enviará a la última dirección registrada por este, a través de

correo certificado o medio equivalente que deje constancia del envío y del agotamiento del trámite.

**Parágrafo 6.** El procedimiento disciplinario deberá adelantarse dentro de un término razonable, en cumplimiento del principio de inmediatez, evitando dilaciones injustificadas que afecten las garantías de las partes.

**Parágrafo 7.** Cuando el trabajador sea una persona con discapacidad, la empresa adoptará medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación, comprensión recíproca y el pleno ejercicio de su derecho de defensa en el marco del debido proceso.

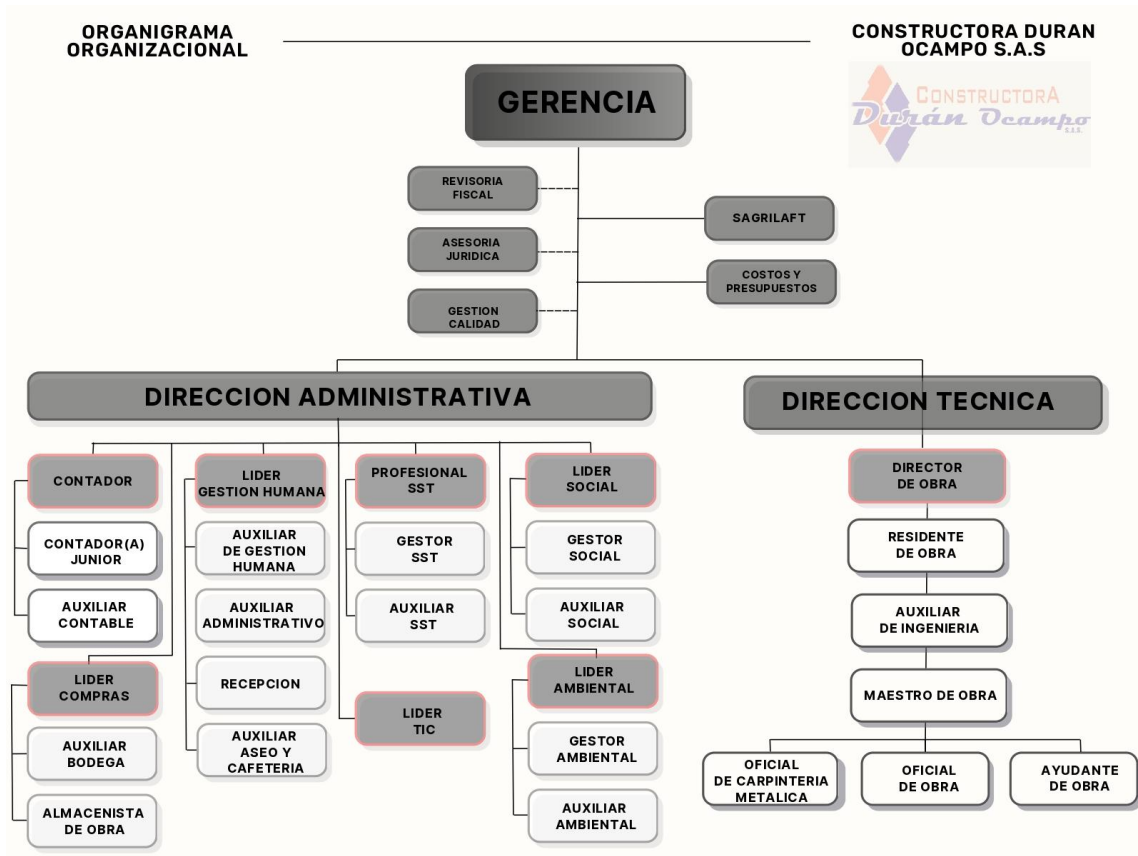
**Artículo 67. Orden jerárquico y autoridad disciplinaria.** El orden jerárquico en la empresa, para efectos disciplinarios, será el siguiente:

- a. Gerencia
- b. Dirección técnica
- c. Asesoría jurídica

La Asesoría Jurídica es responsable de conducir el procedimiento disciplinario, incluyendo la notificación, la recepción de descargos, la práctica de pruebas, la elaboración de actas y la presentación de un concepto jurídico con base en lo actuado.

La Dirección técnica (residente de obra y/o jefe directo) es la autoridad facultada para imponer sanciones disciplinarias en primera instancia, decisión que deberá fundamentarse en las pruebas recaudadas, en el concepto jurídico y en los elementos de juicio aportados durante el proceso.

La Gerencia es la autoridad de segunda instancia, competente para resolver los recursos de impugnación presentados por los trabajadores o para asumir directamente la decisión en casos de especial relevancia.



**Parágrafo 1.** Las funciones de trámite del procedimiento disciplinario podrán delegarse en terceros, siempre que se garantice imparcialidad, la ausencia de interés directo en el proceso y el respeto de los principios del debido proceso.

**Parágrafo 2.** El trabajador podrá impugnar la decisión adoptada en primera instancia. El recurso será resuelto por la Gerencia, dentro de un plazo razonable que respete el principio de inmediatez.

**Parágrafo 3.** Cuando no sea posible notificar personalmente al trabajador la decisión, la empresa procederá a enviarla a la última dirección registrada mediante correo certificado o cualquier medio equivalente que deje constancia del envío y del agotamiento del trámite.

**Artículo 68. Segunda instancia.** Todo trabajador tendrá derecho a impugnar las decisiones que le afecten en un procedimiento disciplinario. La impugnación deberá presentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia.

La impugnación será resuelta por el superior jerárquico de quien impuso la sanción, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, respetando el principio de inmediatez.

El recurso se concederá en el efecto suspensivo, de manera que la decisión de primera instancia no producirá efectos hasta tanto no se resuelva en segunda instancia.

**Parágrafo 1.** Cuando no sea posible notificar personalmente al trabajador la decisión, la empresa procederá a enviarla a la última dirección registrada mediante correo certificado o cualquier medio equivalente que deje constancia del envío y del agotamiento del trámite.

**Artículo 68A. Terminación del contrato por falta grave evidente.** Cuando de manera clara, objetiva y verificable se compruebe que un trabajador incurrió en una falta grave que por su naturaleza amerite la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa, la Empresa podrá proceder a dicha terminación de forma expedita, garantizando el derecho de defensa mediante una audiencia de descargos inmediata y la comunicación escrita de la decisión.

La Gerencia emitirá la decisión motivada en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde la notificación de la falta, indicando la conducta, la norma infringida y la causal aplicable conforme al Código Sustantivo del Trabajo y al presente Reglamento Interno de Trabajo.

**Parágrafo 1.** La gravedad de la conducta podrá justificar que la sanción de terminación opere sin agotar todas las etapas ordinarias del procedimiento disciplinario, siempre que se respete el derecho del trabajador a ser oído y a conocer las pruebas en su contra.

#### 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 dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la Empresa:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990:
  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 empleador, 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 empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.*
  4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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 establecimiento o lugar de trabajo, 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, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente Reglamento interno de trabajo.*
  7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda los ocho (8) días, o aun por 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 empleador.*
  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 renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, 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 de invalidez estando al servicio de la Empresa.*
  15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el 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 (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*
  16. *Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.*
  17. *Alterar los precios de los productos o servicios que expenda la Empresa o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.*
- En los casos de los numerales 9) a 15), para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.”*
2. *Las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.*
  3. *Las conductas tipificadas como faltas graves en el presente Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, Reglamentos, declaraciones institucionales y demás normas internas.*

**Artículo 70. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990.
  1. *“El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.*
  2. *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador 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 {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
  3. *Cualquier acto del empleador 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 empleador no se allane a modificar.*
  5. *Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.*
  6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.*
  7. *La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y;*
  8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, 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.”*
2. Ser víctima de cualquier de las modalidades de acoso laboral establecidas en el presente Reglamento, en la Ley 1010 de 2006 y en la legislación laboral vigente.

**Parágrafo 1.** La parte que da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo deberá manifestar a la otra, por escrito, en el momento de la terminación, la causa o motivo de esa decisión. Posteriormente, no podrán alegarse válidamente causales o motivos diferentes a los establecidos.

## TITULO IX.

### Reclamos, personas ante quienes deben presentarse y su tramitación.

**Artículo 71. Reclamación.** Todo trabajador que desee formular una reclamación deberá hacerlo ante sus superiores jerárquicos de manera respetuosa y fundamentada, y esta se resolverá conforme a los términos previstos en la Ley 1755 de 2015, que regula el Derecho Fundamental de Petición.

**Parágrafo 1.** Si la persona ante quien se formula la reclamación no estuviera autorizada para resolverla, deberá remitirla a la persona competente para su gestión.

**Parágrafo 2.** La persona ante quien se formule la reclamación deberá oír inmediatamente al trabajador que la presenta y manejar la información de manera confidencial. Asimismo, deberá decidir sobre la misma con justicia y equidad, de acuerdo con los parámetros institucionales, dentro de un tiempo razonable, atendiendo a su naturaleza y siempre que esté autorizada para ello.

## **TÍTULO X. Acoso laboral.**

**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. 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, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan, 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 escrita 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 escritas 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 aprobado el presente Reglamento, **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** entregará una copia a cada trabajador, con el fin de que puedan analizarlo y presentar las observaciones y propuestas pertinentes.

Los trabajadores podrán solicitar a **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.**, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la entrega de la copia, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Dichas solicitudes se tramitarán conforme a la normatividad vigente.

**Artículo 95. Publicación del Reglamento Interno de Trabajo.** Cumplido el término señalado en el artículo anterior, **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, o, en su defecto, garantizará su publicación a través de un medio virtual 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, dejando constancia de dicha actuación.

**Artículo 96. Vigencia.** El presente Reglamento entrará en vigor a partir de la fecha en que **CONSTRUCTORA DURÁN OCAMPO S.A.S.** lo publique en las instalaciones de la Empresa y lo comunique a sus trabajadores.

**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, 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, 2025**

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó y Aprobó</b>	<b>Vo. Bo.</b>
Daniela Mesa Fernández Cargo: Abogada Fecha: Julio //2025	Yenifer Montoya Páez Cargo: Directora Administrativa Fecha: Agosto //2025	Wilber Hernando Durán Ocampo Cargo: Gerente Fecha: Septiembre //2025

