

CAPITULO I

CAMPO DE APLICACION

Artículo 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS**, domiciliada en la Cra 19F No 27-66 sur de la ciudad de Bogotá D.C tiene como objeto establecer las normas de orden técnico y administrativo para la sana convivencia laboral y la convivencia pacífica, con el fin de promover el trabajo digno y decente, así como los derechos y deberes de Empleador y Trabajador en un entorno de respeto mutuo, armonía y sostenibilidad. Las disposiciones de este reglamento aplican a todos los trabajadores que presten sus servicios a la empresa, sin distinción de la naturaleza de la vinculación, ya sea a término indefinido, a término fijo, por obra o labor determinada, y hace parte integral de la relación contractual.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

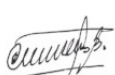
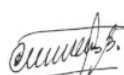
Artículo 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS.**, debe postularse a la vacante de su interés a través de las bolsas públicas y privadas de empleo, Vacantes publicitadas por Coordinación Administrativa en redes sociales previamente autorizadas por Gerencia General.

La empresa permitirá la postulación de candidatos que hayan sido referenciados por trabajadores activos de la organización, así como por clientes o proveedores vinculados a la misma. Estas postulaciones serán consideradas como “personas referidas”. Los candidatos referidos deberán cumplir con los requisitos del perfil del cargo y estarán sujetos a los mismos procesos de selección, evaluación y verificación establecidos por la empresa, sin que la condición de referido genere derechos preferenciales o vinculantes en el proceso de contratación.

La empresa se reserva el derecho de aceptar o rechazar cualquier postulación, conforme a sus políticas internas y necesidades organizacionales.

Parágrafo 1: Una vez preseleccionado deberá hacer llegar a las instalaciones y/o a los medios de recepción como aspirante los siguientes documentos:

- ✓ Hoja de Vida, con soportes y acreditación de estudios realizados.
- ✓ Fotocopia de la Cédula de ciudadanía al 150%
- ✓ Tarjeta profesional o documento necesario para ejercer la profesión según el caso. Adicional los cursos normativos y necesarios para ejercer la labor para la cual será contratado
- ✓ Certificación del último empleador donde haya trabajado, salvo que antes no lo haya hecho.
- ✓ Certificado de Esquema de Vacunación.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

- ✓ Certificado de Eps a la que pertenece
- ✓ Certificado de Fondo de Pensión al que pertenece
- ✓ Certificado de Antecedentes Disciplinarios con no más de un mes de vigencia ante procuraduría y Policía.
- ✓ Certificado de Deudores alimentarios Morosos (REDAM)
- ✓ Autorización escrita del Inspector del Trabajo, o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años

Paragrafo 2: SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS se reservara el derecho de solicitar documentos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo, Resolución 1443/2025), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

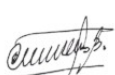
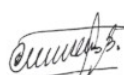
CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

Artículo 3. SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS -, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

Artículo 4. El período de prueba será estipulado por escrito y en caso contrario la relación laboral se entiende regulada por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero del Código Sustantivo de Trabajo.)

Artículo 5. El período de prueba en **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS** no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo, ley 50 de 1990).

Artículo 6. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

las prestaciones (artículo 80 del Código Sustantivo de Trabajo).

Parágrafo 2 - Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el período de prueba, se le enviará al trabajador la carta de terminación a la dirección registrada en la hoja de vida y/o al correo electrónico registrado por el trabajador al momento de su ingreso o de su última actualización.

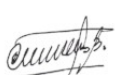
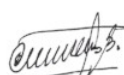
CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 7. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.6.3.1)

Artículo 8. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - 1) Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - 2) Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
 - 3) Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Parágrafo 1: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

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

Parágrafo 2: En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 223 de 2026, los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje y los estudiantes en práctica empresarial o profesional desarrollan una relación de carácter formativo y especial, por lo cual no adquieren la calidad de trabajadores.

- a) Aplicación del reglamento: Los aprendices y practicantes deberán dar cumplimiento a las normas contenidas en el presente reglamento interno de trabajo en lo que les sea aplicable, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, normas de conducta, uso de elementos de protección personal y prevención de riesgos laborales.
- b) Régimen disciplinario: El incumplimiento de las obligaciones dará lugar a la aplicación de medidas de carácter formativo, tales como llamados de atención, reportes a la institución educativa o entidad formadora, o la terminación del contrato de aprendizaje conforme a la normatividad vigente.
- c) Prohibición de sanciones económicas: En ningún caso habrá lugar a la imposición de sanciones pecuniarias ni descuentos sobre el apoyo de sostenimiento.
- d) Debido proceso: En toda actuación se garantizará el derecho de defensa, contradicción y debido proceso, informando al aprendiz o practicante y, cuando corresponda, a la entidad formadora.
- e) Comité de Convivencia Laboral: Los aprendices y practicantes no serán miembros del Comité de Convivencia Laboral; sin embargo, podrán acudir a este en calidad de usuarios para la prevención y trámite de situaciones de acoso laboral o conflictos de convivencia.
- f) Para los aprendices y practicantes, el procedimiento disciplinario aquí establecido se aplicará respetando la naturaleza formativa de su vínculo, garantizando el debido proceso. Las medidas adoptadas tendrán un carácter pedagógico y no implicarán sanciones económicas, debiendo informarse a la respectiva institución educativa o entidad formadora cuando haya lugar.
- g) Las disposiciones del presente reglamento serán aplicables a los aprendices y practicantes en lo que resulte compatible con la naturaleza formativa de su vinculación, de conformidad con la normatividad vigente.
- f) Terminación del vínculo: La empresa podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje o la práctica por incumplimiento de las obligaciones, conforme a las causales legales y dando aviso a la entidad formadora correspondiente.

Artículo 9. Término del Contrato: El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- a) Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

- b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pénsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

Artículo 10. Terminación del Contrato de Aprendizaje: Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. (Artículo 8° DECRETO 933 DE 2003).

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 11. Son trabajadores accidentales o transitorios, aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrolla, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto es extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación.

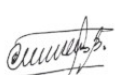
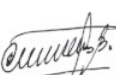
No obstante, tales particularidades, tratándose de una de las formas del contrato de trabajo que contempla la ley laboral, incorpora los mismos elementos esenciales que conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo deben concurrir en un contrato de trabajo; luego, tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO VI TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

Artículo 12. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

Artículo 13. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

TELETRABAJO. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

TELETRABAJADOR. Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 14. Todo programa de teletrabajo en **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS** se guiará por los siguientes objetivos:

- c) Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- d) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo
- e) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- f) Disminuir el ausentismo laboral.

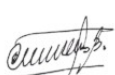
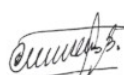
Artículo 15. Los trabajadores y teletrabajadores tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- a) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- b) La remuneración.
- c) El acceso a la formación.
- d) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- e) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

Artículo 16. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a) Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b) Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c) Una cuenta de correo electrónico.
- d) El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

Artículo 17. Compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

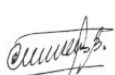
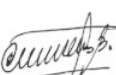
Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

- a) La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- b) El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- d) El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

CAPITULO VII HORARIO DE TRABAJO

Artículo 18. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así: **(Días laborales de lunes a sábado),**

HORARIO DE TRABAJO DEL PERSONAL	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL OPERATIVO
Lunes a Viernes Mañana: 8:00 am a 01:00 pm Descanso: 9:00 am a 9:10 am Hora de almuerzo: 01:00 pm a 02:00 pm Tarde: 2:00 p.m. a 5:00 p.m.	Lunes a Viernes Mañana: 8:00 am a 01:00 pm Descanso: 9:00 am a 9:10 am Hora de almuerzo: 01:00 pm a 02:00 pm Tarde: 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
Sábados Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.	Sábados Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.
	Sábado y Domingo Nota: Cuando las necesidades del servicio, la operación o la naturaleza de las labores así lo requieran, los trabajadores podrán laborar en jornada suplementaria (horas

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

	extras), incluyendo el tiempo posterior a las doce (12:00 m.) del día sábado, así como en días domingo.
--	---

Parágrafo 1: El empleador está facultado para hacer uso del *lus Variandi*, cambiando el horario habitual por necesidades del servicio cuando se requiera, siempre que las condiciones laborales del trabajador no se desmejoren o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio. De todos modos, corren por cuenta del empleador los gastos que ocasione la variación del horario. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990

Parágrafo 2: El trabajador que labore ocasionalmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado a la semana siguiente. (Artículos 179, 180 y 181 C.S.T.)

Parágrafo 3: El personal que labore bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo estará sujeto a una jornada flexible, la cual podrá organizarse de acuerdo con el cumplimiento de funciones, metas y resultados asignados, según la naturaleza del cargo.

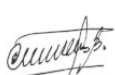
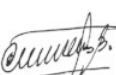
No obstante, lo anterior, se deberá garantizar el cumplimiento de la jornada máxima legal vigente, los tiempos de descanso obligatorios y el derecho a la desconexión laboral, conforme a la normatividad aplicable.

Para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, o aquellos cuya naturaleza no permita una medición por metas, la prestación del servicio se desarrollará con base en la disponibilidad y responsabilidades propias del cargo, sin sujeción estricta a un horario, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Parágrafo 4: Una vez la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

Parágrafo 5: Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio,

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

Parágrafo 7: En atención a lo dispuesto en la ley 2101 de 2021, **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS**, a partir del 15 de Julio de 2023, de manera gradual realizará la reducción de la jornada máxima legal permitida en los términos de la ley, luego la reducción de la jornada de trabajo de **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS**, se generará de la siguiente manera:

- a) Para el 15 de julio del año 2025 y cuando aplique: Con la reducción de dos (2) horas para en total trabajar 44 horas en la semana.
- b) Para el 15 de julio del año 2026 y cuando aplique: Con la reducción de (2) horas para en total trabajar 42 horas en la semana

CAPITULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 19. Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo Artículo 10 Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

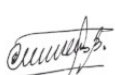
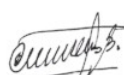
Artículo 20. Trabajo suplementario o de horas extras, es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.)

Artículo 21. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) Horas diarias y doce (12) semanales. (Artículo 13°, Ley 2466 de 2025)

Artículo 22. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20, literal C de la Ley 50 de 1.990.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1.990)

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

Artículo 23. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 y 19 de este Reglamento.

CAPITULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

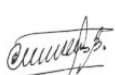
1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 09 de Julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Día de la Virgen de Chiquinquirá y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

Parágrafo 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, numeral. 5º).

Parágrafo 2: Trabajo dominical y festivo. (L. 2466/2025, art. 14) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta, se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. El recargo del 100% será implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:
 - a) A partir del 1 de julio de 2025, se incrementará el recargo al 80%.
 - b) A partir del 1 de julio de 2026, se incrementará el recargo al 90%.
 - c) A partir del 1 de julio de 2027, se aplicará el recargo completo del 100%.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

Parágrafo 3: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

Artículo 25. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo anterior de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

Artículo 26. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Parágrafo 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Artículo 26 de la Ley 789 de 2002, Parágrafo)

CAPITULO X AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

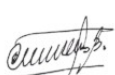
Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.)

Artículo 27. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 18 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 Ley 50 de 1990)

Artículo 28. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o 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. (Artículo 178 C.S.T.)

CAPITULO XI VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 29. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, numeral. 1º).

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

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

Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.1.2.2.1).

Artículo 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

Artículo 31. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (CST, art. 189).

Artículo 32. Acumulación de vacaciones

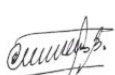
1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se 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.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.1.2.2.2).

Artículo 33. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Parágrafo 1: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPITULO XII PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 34. **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS** concederá a sus trabajadores permiso remunerado por el tiempo que sea necesario, en los siguientes casos:

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

- a) Cuando tengan que desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- b) Ejercer el derecho de sufragio.
- c) Una grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- d) Asistir al entierro de sus compañeros.
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

Y bajo las siguientes condiciones:

- a) Que el aviso se dé con cinco (5) días de anticipación ante la Coordinación Administrativa, previa autorización de Gerencia, exponiendo el motivo del permiso y la duración del mismo, excepto en el caso de grave calamidad doméstica en que el aviso debe darse de manera inmediata.
- b) Que el número de los que se ausenten en los casos previstos del presente artículo no sea tal que perjudique la marcha de **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS** (Numeral 6, artículo 57, C.S. del T.).

SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS podrá eventualmente cancelar algún permiso que considere afecte de manera importante el funcionamiento de la organización.

Parágrafo 1: En todo caso, el trabajador para la consecución del permiso deberá acreditar los documentos que sirven de soporte y justifican la calamidad. Para los fines del registro y el control de novedades, el original de la solicitud, junto con los correspondientes anexos, deberá radicarse ante Coordinación administrativa, con un tiempo mínimo de dos días o la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Artículo 35. Los permisos para diligencias personales se otorgarán una vez al mes.

Artículo 36. La empresa podrá autorizar permisos a los trabajadores y, cuando estos sean de carácter voluntario o extralegal, podrá exigir la compensación del tiempo concedido mediante la prestación de un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, sin que ello constituya trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 1. Permisos compensables: Serán susceptibles de compensación aquellos permisos otorgados por razones personales del trabajador, tales como diligencias particulares, asuntos personales no contemplados en la ley, trámites voluntarios o cualquier otra situación que no esté reconocida como permiso remunerado obligatorio.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

Parágrafo 2. Permisos no compensables (excluidos):

No habrá lugar a compensación del tiempo ni a descuento salarial cuando se trate de permisos remunerados reconocidos por la ley, entre ellos:

- Asistencia a citas médicas, tratamientos o controles de salud debidamente soportados.
- Licencias legales (como luto, maternidad, paternidad y demás establecidas en la normatividad vigente).
- Cumplimiento de citaciones judiciales, administrativas o legales de carácter obligatorio.
- Ejercicio del derecho al voto y demás deberes cívicos.
- Actividades sindicales legalmente autorizadas.
- Situaciones de calamidad doméstica debidamente comprobadas.
- Los demás permisos que la ley, la convención colectiva, el reglamento interno o el contrato de trabajo reconozcan como remunerados.

En estos casos, el tiempo concedido se entenderá como efectivamente laborado y no podrá ser objeto de reposición o compensación.

Artículo 37. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda Trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a la Empresa un certificado médico, en el cual deberá constar: (Ley 1822 de 2017)

- a) El estado de embarazo;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

Artículo 38. LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. (Ley 2114 de 2021)

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor

Artículo 39. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, "dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

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

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

Artículo 40. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO: Se concederá al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. (Ley 1280 de 2009)

CONSAGUINIDAD	
PARENTESCO	GRADO
Padres	1°
Hijos	1°
Hermanos	2°
Abuelos	2°
Nietos	2°
AFINIDAD	
Conyugue	1°
Hijastros	1°
Suegros	1°
Abuelos del conyugue	2°
Cuñado	2°
PARENTESCO CIVIL	
Adopción	1°

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

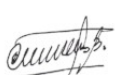
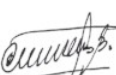
Parágrafo: A) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. **B)** En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores. **C)** En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).

CAPITULO XIII

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

Artículo 41. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea,

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: TF-006
 Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	 CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	 CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Fecha de Creación: 26-06-13

- etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
 3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
 4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). (Numeral 3 del artículo 18 de la Ley 50 de 1990)
 5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Numeral 4 del Artículo 18 Ley 50 de 1.990)

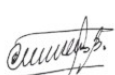
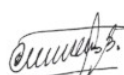
Parágrafo: En **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Artículo 42. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 C.S.T.)

Artículo 43. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.) **PERIODOS DE PAGOS:** Los salarios se pagarán por quincenas vencidas, los días 15 y 30 o 31 de cada mes, según corresponda. Cuando cualquiera de estas fechas no corresponda a un día hábil, el pago se efectuará el día hábil siguiente, sin que ello constituya incumplimiento por parte del empleador.

Artículo 44. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Las modalidades de pago de salarios serán en efectivo, cheque, transferencia y/o por consignación.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

Artículo 45. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Para garantizar la igualdad salarial y evitar discriminación, la empresa tendrá en cuenta criterios objetivos en la valoración y remuneración del trabajo:

- Capacidades y competencias requeridas.
 - Esfuerzo físico y mental.
 - Nivel de responsabilidad.
 - Condiciones de riesgo inherentes al cargo.
- Ningún trabajador será objeto de trato desigual por razones de género, raza, religión, ideología política, identidad u orientación sexual, salud física o mental.

CAPITULO XIV

SERVICIO MEDICO, RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

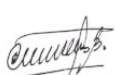
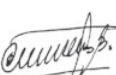
Artículo 46. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 48. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 49. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 50. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad en que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo y darán cumplimiento a lo estipulado en el los

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

manuales y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecidos por **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS.**

Parágrafo 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91)

Artículo 51. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente (Decreto 1295 de 1994 Art. 56), del mismo modo deberá reportarlo a la respectiva ARL en los términos establecidos en el inciso 2° del artículo 3° de la Resolución 00156 de 2005.

Artículo 52. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

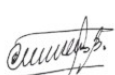
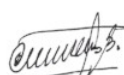
Artículo 53. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades Laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades Laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Artículo 54. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 55. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

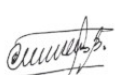
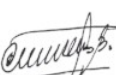
- e) Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- f) Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- g) Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- h) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- i) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Artículo 56. Del teletrabajador y/o trabajador en casa:

- a) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- c) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- d) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- e) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- f) Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- g) Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- h) En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Artículo 57. Son responsabilidades de SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS

- a) El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- b) Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- c) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- d) La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

Artículo 58. Aplicación Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas. La empresa se reserva el derecho de realizar pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), alcohol en sangre (alcoholemia) y sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, etc.) a los trabajadores. El objetivo principal de estas pruebas es la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Estas pruebas se aplicarán especialmente a aquellos trabajadores cuyas funciones, por su naturaleza, impliquen un riesgo alto para su propia seguridad o la de terceros. Específicamente, debido a que nuestra empresa pertenece al sector de Construcción, desarrollando actividades de obras civiles, edificación y servicios de ingeniería y arquitectura; y se clasifica con un nivel de riesgo V, todos los trabajadores de la organización están sujetos a la realización de estas pruebas sin requerir su autorización expresa.

Artículo 59. De igual forma, si observamos las conductas que le están prohibidas al trabajador, encontramos que el artículo 60 del CST prohíbe al trabajador “presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes”, de modo que si el trabajador viola esta prohibición, el empleador debe de alguna forma implementar los mecanismos que le permitan verificar tal situación, por lo que se entiende que este tipo de pruebas serían válidas, pues de otra forma sería imposible probar una causa que la misma ley considera justa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, como se desprende del numeral 6 del artículo 62 el código sustantivo del trabajo.

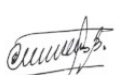
Artículo 60. Las pruebas se realizarán conforme a las especificaciones técnicas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y estarán justificadas dentro de nuestro programa de prevención de consumo de alcohol y drogas.

Artículo 61. Se aplicará pruebas de alcoholimetría con el instrumento de medición escogido por la empresa como en este caso el ALCOHOLIMETRO, se realizarán por los siguientes motivos: por políticas de la empresa, incidente, sospecha, control aleatorio, y se tendrán en cuenta dos tipos de prueba: alcoholimetría en aliento y exámenes de laboratorio (saliva y orina), la persona responsable de realizar el control de alcoholimetría en aliento por los diferentes motivos enunciados anteriormente será el área de HSE o en sus veces a quien designe la gerencia.

Artículo 62. La toma de las pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas será efectuada por personal médico con Licencia en Salud Ocupacional vigente. Se garantizará la confidencialidad de los resultados, los cuales serán tratados bajo los principios establecidos en la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales.

Artículo 63. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de Riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1843 de 2025, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

Artículo 64. En caso de que un trabajador obtenga un resultado positivo en alguna de estas pruebas, el empleador lo exhortará a iniciar un proceso de tratamiento. Este proceso se gestionará a través de la Empresa Administradora de Planes de

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

Beneficios en Salud (EAPB) a la que el trabajador se encuentre afiliado. Es importante recordar que el fin de estas pruebas es la prevención y la promoción del bienestar del trabajador.

CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 65. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Usar de manera obligatoria y permanente los elementos de protección personal asignados (casco, botas, gafas, guantes, arnés, entre otros).
- k) Mantenerlos en buen estado y reportar cualquier daño o pérdida.
- l) Abstenerse de realizar labores sin los EPP requeridos.
- m) Cumplir los procedimientos seguros para trabajo en alturas, excavaciones, manejo de herramientas y maquinaria.
- n) Operar equipos o maquinaria con autorización o capacitación previa.
- o) Señalizar y asegurar adecuadamente las áreas de trabajo.
- p) Mantener el lugar de trabajo limpio, organizado y libre de obstáculos.
- q) Disponer adecuadamente de los residuos de obra según las instrucciones establecidas.
- r) Informar de inmediato cualquier condición peligrosa, incidente o accidente de trabajo.
- s) Participar en las actividades de prevención, capacitaciones y simulacros programados.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

- t) Hacer uso adecuado de las herramientas, equipos y materiales entregados.
- u) Responder por su conservación y devolverlos en buen estado.
- v) Evitar actos de violencia, acoso o comportamientos indebidos en el lugar de trabajo.
- w) Abstenerse de improvisar procedimientos que comprometan la calidad o seguridad de la obra.

CAPITULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa se consigna en el organigrama de la organización.

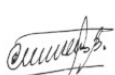
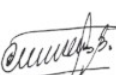
ORGANIGRAMA

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: **Gerente General y Coordinador(a) Administrativo(a).**

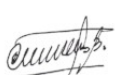
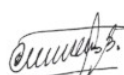
CAPITULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 66. Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no podrán realizarlos menores de 18 años. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo: **(Resolución 1796 de 2018)**

- a) Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
- b) Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- c) Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
- d) Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
- e) Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

- eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
- f) Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
 - g) Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
 - h) Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
 - i) Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
 - j) Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientitas.
 - k) Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: TF-006
 Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	 CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	 CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Fecha de Creación: 26-06-13

Parágrafo: Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo.

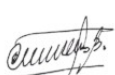
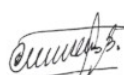
Artículo 67. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPITULO XVII

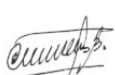
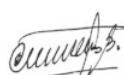
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 68. 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 las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades Laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo XIII de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

- por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
 10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
 11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a leyes.
 15. Suministrar elementos de protección personal de acuerdo con la exposición de riesgos.
 16. Suministrar dotación en los términos establecidos en la normatividad vigente.
 17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 C.S.T.)
 18. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 de artículo 236 de. C.S.T, de forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (Artículo 3 de la Ley 1468 de 2011)
 19. Protección a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud y enfoque social de la discapacidad. En cumplimiento de la Circular No. 049 del 22 de mayo de 2026 emitida por el Ministerio del Trabajo, la Empresa adopta de manera integral el Modelo Social de la Discapacidad en todos sus entornos laborales. En consecuencia, se reconoce y garantiza el derecho a la estabilidad laboral reforzada a favor de todos aquellos trabajadores que presenten alteraciones, afectaciones o condiciones de salud que generen una barrera objetiva o limitación para el normal desarrollo de sus funciones, con independencia de que cuenten o no con una calificación formal de pérdida de capacidad laboral (PCL) o carné de discapacidad. La Empresa se obliga a valorar la condición de salud del trabajador desde una perspectiva holística, promoviendo entornos inclusivos, libres de discriminación y garantizando la continuidad del vínculo laboral mientras persista la materia del trabajo y el trabajador pueda ser reubicado o adaptado a sus funciones.
 20. Protocolo de recomendaciones médicas, reubicación laboral y ajustes razonables. Con el fin de dar estricto cumplimiento a las exigencias documentales de la Circular No. 049 de 2026 del Ministerio del Trabajo, la Empresa, a través de su área de

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), implementará un procedimiento obligatorio de trazabilidad para el manejo de restricciones y recomendaciones médicas. Una vez el trabajador radique sus recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante (EPS, ARL o particular), la Empresa procederá a:

- Estudiar la viabilidad técnico-operativa del puesto actual y ejecutar de manera prioritaria los Ajustes Razonables pertinentes (modificación de herramientas, horarios, cargas, ritmos o entornos de trabajo).
- En caso de que el cargo actual sea incompatible con las restricciones, se activará el Comité de Reubicación Laboral para trasladar al trabajador a un puesto compatible, sin que esto implique desmejora en sus condiciones salariales o de dignidad laboral.
- Se levantará de forma obligatoria un acta detallada de seguimiento mensual suscrita por el trabajador y el responsable de SST, la cual servirá como prueba del agotamiento de la gestión interna y de la debida diligencia de la Empresa.

Artículo 69. Son obligaciones especiales del trabajador:

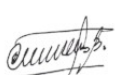
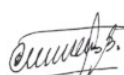
1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades Laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.)
9. Usar los EPP suministrados por el empleador.
10. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. (Artículo 4 de la Ley 1468 de 2011).

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

11. Cumplir a cabalidad, con diligencia, responsabilidad y buena fe, todas las funciones, tareas y responsabilidades descritas en su perfil de cargo, así como aquellas que le sean asignadas conforme a la naturaleza de su contrato de trabajo.
12. Procurar el cuidado integral de su salud y seguridad, dando estricto cumplimiento a las normas, políticas, procedimientos y programas establecidos por la empresa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), participando activamente en las actividades de promoción y prevención, y reportando oportunamente cualquier condición o acto inseguro que identifique en el desarrollo de sus labores.

Artículo 70. Se prohíbe a la empresa:

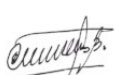
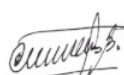
1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado documento de peticiones desde la fecha de presentación del documento y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
13. Discriminar a las mujeres y personas con identidades de género diversas con acciones u omisiones que impidan la garantía de sus derechos laborales.
14. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan afectar el desarrollo normal del feto.
15. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género.
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico, o por enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Artículo 71. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar el uniforme o dotación suministrada en sitios de esparcimiento (Billar, tienda)
9. Uso de celulares durante la jornada de trabajo.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
11. Incumplir las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador, superiores jerárquicos, residentes de obra o supervisores, relacionadas con la ejecución de las labores contratadas.
12. Abandonar el puesto de trabajo o la obra sin autorización previa del jefe inmediato.
13. Llegar tarde de manera reiterada o retirarse antes de la finalización de la jornada laboral sin justificación.
14. Utilizar de manera indebida, negligente o para fines personales los equipos, herramientas, maquinaria, vehículos, materiales o cualquier recurso de la empresa.
15. Causar daño, pérdida o deterioro intencional a equipos, herramientas, materiales, instalaciones o bienes de la empresa o de terceros vinculados a la obra.
16. Realizar trabajos particulares o para terceros dentro de la jornada laboral o utilizando recursos de la empresa.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

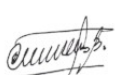
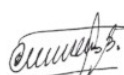
17. Solicitar o recibir dádivas, dinero o beneficios de proveedores, contratistas, clientes o terceros relacionados con la obra, sin autorización de la empresa.
18. Presentar documentación falsa o alterar información relacionada con su vinculación laboral, experiencia, certificaciones o actividades desarrolladas en la empresa.
19. Generar conflictos, actos de irrespeto, agresión verbal o física, acoso laboral o cualquier conducta que afecte el clima laboral o la sana convivencia en el lugar de trabajo.
20. Divulgar información confidencial de la empresa, proyectos, planos, diseños, presupuestos o datos de clientes sin autorización.
21. Ingresar personas ajenas a la obra sin la debida autorización del responsable.
22. Consumir, portar o comercializar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o cualquier elemento prohibido dentro de las instalaciones de la empresa o en las obras.
23. Hacer uso indebido de celulares, dispositivos electrónicos o redes sociales que interfieran con el adecuado desempeño de las labores o la seguridad en la obra (salvo autorización expresa).
24. No portar o hacer uso indebido del uniforme o elementos de identificación suministrados por la empresa durante la jornada laboral.
25. Incumplir los horarios, turnos o programación de trabajo establecidos por la empresa.
26. Realizar actos de sabotaje, fraude o cualquier conducta que afecte los intereses económicos o reputacionales de la empresa.
27. Negarse sin justa causa a participar en capacitaciones, inducciones o actividades programadas por la empresa.
28. Incumplir las normas internas, reglamentos, políticas corporativas o procedimientos establecidos por la empresa.
29. Utilizar el nombre de la empresa sin autorización para fines personales o ajenos a la actividad laboral.
30. Alterar, retirar o hacer uso indebido de señalización, avisos informativos o documentos internos de la empresa.

CAPITULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 72. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114 C.S.T.)

a) Se establecen las siguientes clases de faltas leves, así:

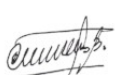
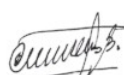
Descripción		Aplica a	
		Admón.	Operativo
1	Ingresar a laborar cinco minutos después de su horario de trabajo. Por primera vez implica llamado de atención verbal Por segunda vez llamado de atención con copia a la hoja de vida.	X	X

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

	Por tercera vez descuento de un día de salario.		
2	Exceder el tiempo de descanso establecido en el artículo 18 del presente reglamento hasta por 10 minutos Por primera vez implica llamado de atención verbal Por segunda vez llamado de atención con copia a la hoja de vida. Por tercera vez descuento de la fracción de salario correspondiente al tiempo perdido.	X	X
3	Desobedecer una orden directa del jefe inmediato, administrador y/o empleador.	X	X
4	Terminar la jornada de trabajo antes de la hora señalada en el artículo 18 de este documento. Por primera vez implica llamado de atención verbal Por segunda vez llamado de atención con copia a la hoja de vida. Por tercera vez descuento de la fracción de salario correspondiente al tiempo perdido.	X	X

b) Constituyen faltas graves:

Descripción		Aplica a	
		Admón.	Operativo
1	Realizar cualquier acto inseguro que ponga en riesgo la vida propia, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas y/o los recursos de la organización. Por primera vez descuento de 5 días de salario Reincidencia despido	X	X
2	Presentarse a laborar bajo los efectos de alcohol o sustancias alucinógenas Por única vez terminación de contrato por justa causa.	X	X
3	Ingerir licor o sustancias psicoactivas durante la ejecución de actividades encomendadas por el empleador en las operaciones Por única vez terminación de contrato por justa causa.	X	X
4	Proporcionar datos reservados o información de la obra o de la empresa, o de personas de esta, sin la debida autorización para ello a terceros. Por única vez terminación de contrato por justa causa.	X	X
5	No presentarse a laborar sin justificación, se entenderá como abandono de cargo y se considerará como justa causa para terminación del contrato.	X	X
6	No advertir inmediatamente a sus jefes, o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones de la empresa, operaciones o equipos.	X	X

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

	Llamado de atención escrito		
7	Cuando se presente un accidente de trabajo por omisión al uso de EPP o por uso de equipos electrónicos (Celular, Tablet u otros), será causa justa de terminación de contrato, previa rehabilitación del trabajador.	X	X

c) Sanciones.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

1. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
2. La categoría profesional del mismo.
3. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

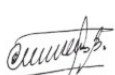
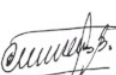
- d) **Otros efectos de las sanciones.** Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

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

e) Garantías procesales y debido proceso para trabajadores amparados con estabilidad laboral reforzada.

Cuando **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS** pretenda adelantar un proceso disciplinario contra un trabajador que se encuentre en condiciones de salud que le otorguen el fuero de estabilidad laboral reforzada, el procedimiento de descargos se regirá bajo los principios de rigurosidad probatoria, presunción de inocencia y contradicción exigidos por la Circular No. 049 de 2026. Para la validez de la diligencia se deberán cumplir las siguientes reglas estrictas:

1. **Citación precisa:** La citación a descargos deberá formular de manera clara, detallada y cronológica los hechos, las faltas imputadas y las pruebas en las que se fundamenta la Empresa, asegurando que la conducta objeto de investigación sea enteramente ajena, independiente y desvinculada de la condición de salud o de los periodos de incapacidad del trabajador.
2. **Derecho de Acompañamiento y Defensa:** De conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador investigado tendrá el derecho a ser asistido y acompañado por dos (2) compañeros de trabajo de la empresa durante la diligencia de descargos, quienes actuarán como testigos de la transparencia del proceso. Así mismo, con el fin de garantizar una protección integral frente a posibles sesgos, el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral en calidad de observador garante del debido proceso.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

- 3. Control del Inspector:** En el evento en que la falta constituya una justa causa de terminación del contrato, la sanción de despido quedará en suspenso y supeditada al trámite de autorización previa ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, aportando el expediente disciplinario impecable como soporte de la solicitud.

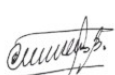
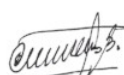
f) Limitación a la terminación del contrato por razones de salud o discapacidad.

Ningún contrato de trabajo de un empleado amparado por estabilidad laboral reforzada conforme a los criterios de la Circular No. 049 de 2026 podrá ser terminado de manera unilateral por la Empresa **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS**, invocando razones de salud, debilidad manifiesta, baja productividad derivada de la patología, o por la supuesta "incompatibilidad médica absoluta" con el cargo, sin que medie la autorización previa, expresa y escrita del Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial correspondiente. Cualquier despido que se realice omitiendo este requisito administrativo se considerará ineficaz, discriminatorio y nulo de pleno derecho, dando lugar al reintegro inmediato del trabajador, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, y las indemnizaciones legales a las que haya lugar, sin perjuicio de las sanciones administrativas que el Ministerio del Trabajo imponga a la Empresa.

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

Artículo 73. Objeto y Principios Rectores. El presente capítulo establece el procedimiento que debe seguirse para la aplicación de sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, en estricto cumplimiento del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025. Toda actuación disciplinaria se regirá por las garantías del debido proceso y los siguientes principios:

- 1. Dignidad humana.**
- 2. Presunción de inocencia.**
- 3. In dubio pro disciplinado:** En caso de duda sobre la ocurrencia de los hechos o sobre la interpretación de las normas, se resolverá a favor del trabajador.
- 4. Proporcionalidad:** La sanción impuesta deberá ser proporcional a la gravedad de la falta cometida³.
- 5. Derecho a la defensa y contradicción:** El trabajador tendrá la oportunidad de ser oído, presentar sus argumentos y controvertir las pruebas en su contra.
- 6. Intimidación, lealtad y buena fe.**
- 7. Imparcialidad** en la valoración de los hechos y las pruebas.
- 8. Respeto al buen nombre y a la honra.**
- 9. Non bis in ídem:** Prohibición de ser sancionado dos veces por los mismos hechos.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

Artículo 74. Ámbito de Aplicación. El procedimiento disciplinario aquí establecido es de obligatorio cumplimiento para la imposición de cualquier sanción a todos los trabajadores vinculados a la empresa, garantizando en todo momento el derecho de defensa, contradicción y debido proceso.

Este procedimiento deberá aplicarse de manera previa a la imposición de sanciones disciplinarias, independientemente del tipo de falta, y será requisito esencial para la validez de cualquier decisión adoptada por la empresa en materia disciplinaria

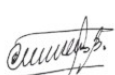
Parágrafo: De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, este procedimiento no será aplicable a los trabajadores del servicio doméstico ni a las micro y pequeñas empresas que cuenten con menos de diez (10) trabajadores. En estos casos, se aplicará un procedimiento disciplinario simplificado, el cual garantiza el derecho de defensa del trabajador mediante la comunicación de los hechos y la oportunidad de presentar descargos antes de la imposición de cualquier sanción.

Artículo 75. Etapas del Procedimiento Disciplinario. Para garantizar el debido proceso, el empleador deberá agotar las siguientes etapas: (El presente procedimiento aplicará a las empresas que cuenten con más de diez (10) trabajadores y será de obligatorio cumplimiento para la imposición de cualquier sanción disciplinaria, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador).

- 1. Comunicación Formal de Apertura:** Se informará formalmente al trabajador la apertura de un proceso disciplinario en su contra.
- 2. Formulación de Cargos:** Se comunicará por escrito al trabajador, de forma clara y precisa, los hechos, conductas u omisiones que presuntamente constituyen la falta disciplinaria y que motivan el proceso.
- 3. Traslado de Pruebas:** Se entregarán al trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados en su contra¹.
- 4. Término para Descargos:** Se concederá al trabajador un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos por escrito o de forma verbal. En este lapso, podrá manifestarse sobre los hechos, controvertir las pruebas existentes y aportar las que considere pertinentes para su defensa¹¹. Si los descargos son verbales, se levantará un acta que transcriba fielmente su versión.
- 5. Decisión Final:** El empleador emitirá un pronunciamiento definitivo, debidamente motivado, en el que se analizarán los argumentos y pruebas presentadas. La decisión deberá identificar de manera específica la(s) causa(s) que la fundamentan.
- 6. Imposición de la Sanción:** De ser procedente, se impondrá una sanción proporcional a los hechos y a la falta demostrada.
- 7. Derecho de Impugnación:** El trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión ante la instancia jerárquica superior dentro de la empresa, si la hubiere, o a través de los mecanismos que se establezcan para tal fin.

Artículo 76. Garantías Adicionales. Durante todo el proceso disciplinario se asegurarán las siguientes garantías:

- 1. Asistencia Sindical:** Si el trabajador se encuentra afiliado a una

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

organización sindical, tendrá derecho a estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que laboren en la empresa. Dichos representantes velarán por el cumplimiento del debido proceso y el derecho de defensa.

2. **Ajustes Razonables:** Para los trabajadores con discapacidad, el empleador implementará las medidas y ajustes razonables necesarios para garantizar una comunicación y comprensión efectivas durante todas las etapas del procedimiento.
3. **Uso de Medios Electrónicos:** El procedimiento podrá realizarse utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que se garantice que el trabajador cuenta con acceso y disposición de dichas herramientas.

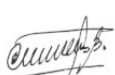
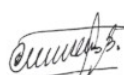
Artículo 77. Principio de Inmediatez y Plazos. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse en un término razonable, atendiendo al principio de inmediatez entre la ocurrencia de los hechos (o su conocimiento por parte del empleador) y la apertura del proceso. Lo anterior, sin perjuicio de términos diferentes que puedan estar estipulados en una Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral aplicable en la empresa.

Artículo 78. Procedimiento Especial para Micro y Pequeñas Empresas. En el evento de que la empresa sea calificada como micro o pequeña empresa con menos de diez (10) trabajadores, de acuerdo con el Decreto 957 de 2019, el empleador solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando en todo momento las garantías del derecho de defensa y del debido proceso antes de tomar una decisión.

El procedimiento disciplinario simplificado aplicará en los casos exceptuados del procedimiento ordinario, garantizando en todo momento el derecho de defensa y el debido proceso del trabajador. (Para organización con menos de 10 trabajadores)

Para la imposición de sanciones disciplinarias, la empresa adelantará el siguiente procedimiento:

1. **Comunicación de la presunta falta:**
La empresa informará al trabajador, de manera verbal o escrita, los hechos que se le atribuyen, indicando de forma clara la conducta presuntamente cometida.
2. **Oportunidad de descargos:**
El trabajador tendrá la oportunidad de presentar sus descargos de manera verbal o escrita, así como aportar las pruebas que considere pertinentes para su defensa.
3. **Análisis de la situación:**
La empresa evaluará los hechos, los descargos presentados y las pruebas disponibles, con el fin de determinar la existencia de la falta y la responsabilidad del trabajador.
4. **Decisión:**
La empresa adoptará una decisión proporcional a la falta, conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

5. Comunicación de la decisión:

La sanción será informada al trabajador, dejando constancia de la misma.

Artículo 79. Obligación de Actualización del Reglamento. En cumplimiento del párrafo 4° del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, el empleador se obliga a mantener actualizado el presente capítulo del Reglamento Interno de Trabajo, incorporando las disposiciones aquí descritas dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 80. Normatividad Aplicable y Sanciones. Lo no previsto en este capítulo se regirá por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes. El incumplimiento de este procedimiento por parte del empleador podrá acarrear las sanciones administrativas correspondientes por parte del Ministerio del Trabajo.

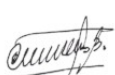
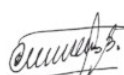
CAPITULO XXI
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 81. Definición. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un Trabajador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

No obstante, es importante resaltar que de acuerdo a la ley de acoso laboral únicamente se aplicará respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

Artículo 82. Modalidades de acoso laboral:

1. **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.
2. **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 pueda producir desmotivación laboral.
3. **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.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

4. **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.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **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.

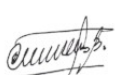
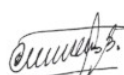
Artículo 83. Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

1. Haber observado buen comportamiento anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares o afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Artículo 84. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de las causales
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
5. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--

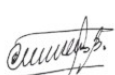
Artículo 85. Conducta que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de labor 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 los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Parágrafo: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

Artículo 86. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
5. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
6. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
7. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

CAPITULO XXII

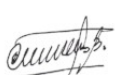
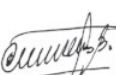
CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 87. Objeto y Naturaleza del Comité de Convivencia Laboral. De conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 y las demás normas concordantes, la empresa establece el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Este Comité es una instancia con un rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador. Su objetivo principal es promover un excelente ambiente de convivencia, fomentar relaciones sociales positivas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. En ningún caso, este Comité tendrá la competencia para determinar o declarar la existencia de una conducta de acoso laboral, pues su función no es de carácter sancionatorio ni judicial.

Artículo 88. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones de este capítulo se aplican a todos los trabajadores dependientes de la empresa, sin importar su modalidad contractual. Así mismo, cobijan a contratistas, trabajadores en misión de empresas de servicios temporales, aprendices, pasantes y practicantes, y en general, a toda persona que preste un servicio o desarrolle actividades en las instalaciones de la empresa.

Artículo 89. Conformación del Comité. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de la siguiente manera:

- a) **Empresas con menos de cinco (5) trabajadores:** El Comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

- b) **Empresas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores:** El Comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
- c) **Empresas con más de veinte (20) trabajadores:** El Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Parágrafo: La empresa, en función de su estructura y número de centros de trabajo, podrá conformar comités adicionales, garantizando siempre la representación bipartita y el cumplimiento de la normativa.

Artículo 90. Procedimiento de Designación y Elección. La conformación del Comité se realizará de la siguiente manera:

- **Representantes del Empleador:** Serán designados directamente por la alta dirección de la empresa.
- **Representantes de los Trabajadores:** Serán elegidos mediante votación secreta, libre y espontánea por todos los trabajadores de la empresa, a través de un proceso de escrutinio público convocado para tal fin.

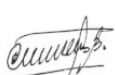
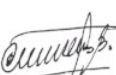
Los miembros del Comité deberán contar con competencias como respeto, imparcialidad, confidencialidad, comunicación asertiva y resolución de conflictos.

Artículo 91. Inhabilidades. No podrán ser elegidos o designados como miembros del Comité aquellos trabajadores a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año inmediatamente anterior a la fecha de conformación del Comité¹⁴.

Artículo 92. Período y Transición. El período de vigencia de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de comunicación de su elección y/o designación. Al finalizar su período, el Comité saliente deberá entregar toda la documentación y archivos bajo su custodia al nuevo Comité, garantizando en todo momento la continuidad de la gestión y la reserva de la información.

Artículo 93. Funciones y Procedimiento del Comité. El Comité ejercerá sus funciones con base en los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad¹⁷. El procedimiento preventivo no podrá exceder los sesenta y cinco (65) días calendario desde la recepción de la queja, y los plazos no son acumulativos¹⁸. Las funciones y etapas son:

- a) **Recepción y Trámite de la Queja:** Recibir y dar trámite a las quejas que describan situaciones de presunto acoso laboral en un término de cinco (5) días calendario.
- b) **Análisis Confidencial:** Examinar el caso en un término de cinco (5) días calendario, prorrogables por diez (10) días más con justificación escrita.
- c) **Audiencias Individuales:** Escuchar a las partes involucradas de manera individual dentro de los cinco (5) días calendario siguientes.
- d) **Espacio de Diálogo y Acuerdos:** Crear un espacio de diálogo entre las partes para promover compromisos mutuos y formular un plan de mejora. Esta etapa se realizará dentro de los cinco (5) días calendario posteriores a las audiencias individuales, con posibilidad de prórroga de diez (10) días.
- e) **Seguimiento a Compromisos:** Realizar seguimiento mensual al cumplimiento de los acuerdos pactados.
- f) **Cierre o Remisión:** Si no se llega a un acuerdo, se incumplen las recomendaciones o la conducta persiste, el Comité informará a la alta

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador quedará en libertad de acudir ante el Inspector de Trabajo o el juez competente. Esta remisión se hará máximo en los quince (15) días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento.

- g) **Recomendaciones:** Presentar a la alta dirección recomendaciones para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas entre cinco (5) y diez (10) días calendario.
- h) **Informes de Gestión:** Elaborar informes trimestrales y un informe anual de gestión para la alta dirección.

Artículo 94. Reuniones del Comité. El Comité de Convivencia Laboral sesionará así:

- **Reuniones Ordinarias:** Se realizarán de forma mensual para actividades administrativas, seguimiento y planeación²⁷. Sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.
- **Reuniones Extraordinarias:** Se convocarán por la secretaría técnica cada vez que se reciba una queja para dar inicio al procedimiento preventivo.

Artículo 95. Presidencia y Secretaría del Comité. El Comité elegirá por mutuo acuerdo un presidente y un secretario, con las siguientes funciones:

- **Presidencia:** Convocar y presidir las reuniones, tramitar las recomendaciones ante la administración, gestionar los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité y hacer seguimiento al cumplimiento de sus funciones.
- **Secretaría:** Recibir las quejas, citar a las partes y a las sesiones, llevar el archivo de actas y documentos, velar por la reserva de la información y elaborar los informes de gestión.

Parágrafo: El rol de secretaría podrá ser rotado entre los miembros del Comité, previo acuerdo formalizado en acta.

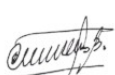
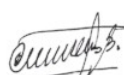
Artículo 96. Confidencialidad y Reserva de la Información. Toda la información, quejas, documentos y actuaciones gestionadas por el Comité son de carácter estrictamente confidencial y reservado. Los miembros del Comité suscribirán un acuerdo de confidencialidad. El incumplimiento de esta obligación constituirá una falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo y al presente reglamento, y dará lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.

Artículo 97. Casos de Acoso Sexual y Violencia de Género. Conforme a la Ley 2365 de 2024, las conductas de acoso sexual o violencia por razones de género no son conciliables y, por tanto, están expresamente excluidas de la competencia del Comité de Convivencia Laboral.

La empresa, a través del área de Coordinación Administrativa y la alta dirección, ha establecido un procedimiento interno específico para recibir estas quejas, activar la ruta de atención, y adoptar las medidas de prevención, protección y soporte necesarias, garantizando la confidencialidad y la no revictimización de la persona afectada.

Artículo 98. Responsabilidades de la Empresa. La empresa se compromete a desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas:

- **Prevención:** Formular y divulgar una política clara de prevención del acoso laboral, elaborar manuales de convivencia, y realizar capacitaciones periódicas en resolución de conflictos, comunicación asertiva y prevención

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

de la violencia y discriminación con enfoque de género.

- **Corrección:** Implementar acciones de intervención sobre factores de riesgo psicosocial, facilitar el traslado de trabajadores cuando sea médicamente recomendado, y disponer de un espacio de atención o canal de ayuda para brindar primeros auxilios psicológicos.
- **Apoyo al Comité:** Garantizar los recursos físicos, técnicos y de tiempo para el correcto funcionamiento del Comité, y atender sus recomendaciones.
- **Articulación con la ARL:** Coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) acciones de asesoría, capacitación y promoción de la salud mental para todos los trabajadores y miembros del Comité.

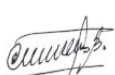
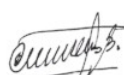
Artículo 99. Sanciones por Incumplimiento. El incumplimiento por parte de la empresa a lo establecido en la normativa sobre acoso laboral y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. La investigación y sanción serán competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO XXIII POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y AJUSTES RAZONABLES

Artículo 100. SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS, Se compromete con la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. Reconocemos la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno goce de los derechos. Para lograr este objetivo, la empresa se compromete a:

- Implementar ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estos ajustes son las modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga desproporcionada o indebida, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con las demás, para ello.
- Fomentaremos un diálogo abierto y permanente con nuestros colaboradores para identificar y remover las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que puedan existir en nuestro entorno laboral.
- Cualquier colaborador con discapacidad, o aquel que lo requiera para
- Realizar capacitaciones periódicas para todo el personal sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, promoviendo el respeto y la eliminación de estereotipos y prejuicios.
- Prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación o acoso laboral basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Esto incluye, pero no se limita a, insultos, bromas ofensivas, comentarios despectivos, gestos, miradas, insinuaciones o cualquier otro comportamiento que genere un ambiente hostil o intimidante.

Paragrafo: La empresa garantizará la adopción de ajustes razonables en los procesos de selección, contratación, permanencia y promoción de trabajadores con discapacidad, de conformidad con la Ley 1618 de 2013 y la Ley 2466 de 2025.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

Se promoverá la inclusión laboral de jóvenes, mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, migrantes regulares, víctimas del conflicto y poblaciones en territorios PDET y ZOMAC.

La empresa contratará, como mínimo, dos (2) personas con discapacidad por cada cien (100) trabajadores hasta quinientos (500), y una (1) adicional por cada cien (100) en adelante, reportando dicha vinculación al Ministerio de Trabajo.

CAPITULO XXIV

POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Artículo 101. La política de acoso sexual es asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de acoso sexual, protegiendo a todos los trabajadores. La política busca prevenir el acoso mediante educación y promoción de una cultura de respeto, definir claramente los comportamientos inaceptables, facilitar la denuncia de manera confidencial y sin represalias, garantizar investigaciones imparciales y aplicar medidas disciplinarias adecuadas. Además, promueve el bienestar y la dignidad de los empleados y asegura el cumplimiento de la legislación vigente, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo y equitativo.

Esta política se aplica a todos los, trabajadores de **SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS**, personal administrativo, operativo y cualquier otro miembro del equipo. También se extiende a clientes, proveedores y cualquier persona que interactúe con la empresa en un contexto laboral.

De acuerdo con la Ley 2365 del 2024, el acoso sexual se define se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Esto incluye, pero no se limita a:

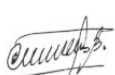
- Comentarios, bromas o insinuaciones de carácter sexual.
- Contacto físico no deseado o inapropiado.
- Solicitudes de favores sexuales.
- Exhibición de material sexualmente explícito.
- Cualquier otra conducta de carácter sexual que interfiera con el desempeño laboral o cree un ambiente de trabajo hostil.

Los empleados que experimenten o sean testigos de acoso sexual deben presentar una denuncia de inmediato a la Coordinación Administrativa o a un supervisor de confianza. Las denuncias pueden hacerse de manera confidencial, y los empleados deben ser informados sobre la disponibilidad de asistencia y apoyo durante el proceso.

Garantiza que no habrá represalias contra los empleados que presenten denuncias de buena fe o participen en investigaciones relacionadas con el acoso sexual.

Las quejas por presunto acoso sexual se tramitarán de acuerdo al procedimiento establecido en este reglamento interno, garantizando el debido proceso.

Parágrafo 1: La empresa garantizará los derechos de las víctimas de acoso sexual, incluyendo la verdad, la no revictimización, la confidencialidad, la atención integral en salud y la protección frente a retaliaciones. A su vez, respetará los derechos de

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
--	--	--	--

las personas investigadas, como el debido proceso y la presunción de inocencia

Parágrafo 2: La empresa adoptará medidas de protección a las víctimas de acoso sexual, a su solicitud, en un término no superior a cinco (5) días hábiles. Estas medidas pueden incluir el traslado del área de trabajo, el permiso para realizar teletrabajo o la evitación de interacciones con la persona investigada.

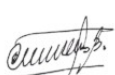
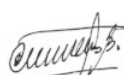
Artículo 102. Sanciones Disciplinarias: Si se confirma que ha ocurrido acoso sexual, se tomarán medidas correctivas que pueden incluir: **a)** Sanción pedagógica (Capacitación) **b)** Terminación del Contrato, dependiendo de la gravedad del incidente. **c)** Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. Las medidas disciplinarias y acciones correctivas serán tomadas en conformidad con la Ley 2365 del 2024 y cualquier otra normativa aplicable.

Artículo 103. Obligaciones De Los Empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Artículo 104. Capacitación Y Concientización: SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS, proporcionará capacitación regular a todos los empleados sobre la política de acoso sexual y los procedimientos de denuncia, de acuerdo con los requisitos de la Ley 2365 del 2024. Esta capacitación estará diseñada para sensibilizar a los empleados sobre el acoso sexual y promover un entorno laboral respetuoso.

Artículo 105. Esta política será revisada anualmente y actualizada según sea necesario para asegurar el cumplimiento continuo con la Ley 2365 del 2024 y las mejores prácticas en la prevención del acoso sexual.

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

Artículo 106. Para cualquier pregunta o aclaración sobre esta política, los empleados deben comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos.

CAPITULO XXV PUBLICACIONES

Artículo 107. Este reglamento se publicará en la cartelera del área administrativa y en cada uno de los centros de trabajo de la organización, además se tendrá disponible en medio digital para consulta a través de WhatsApp del grupo Corporativo.

CAPITULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

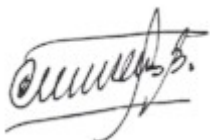
Artículo 108. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXVII CLÁUSULAS INEFICACES

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

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue expedido el veinticinco (25) de mayo de 2026 para su respectiva publicación y socialización ante los trabajadores, dando inicio formal al periodo de quince (15) días hábiles para presentar objeciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 1429 de 2010).

Habiéndose cumplido a cabalidad dicho término legal sin que se presentaran objeciones por parte de los trabajadores (o habiendo sido resueltas las observaciones presentadas, según sea el caso), **el presente reglamento queda en firme y entra en vigencia a partir del trece (13) de junio de 2026, fecha desde la cual será de obligatorio cumplimiento para la totalidad de los trabajadores de la empresa.**



SCH OBRAS CIVILES & SERVICIOS SAS
NIT 900466172-3

Carlos Alberto López Ballesteros
Representante legal

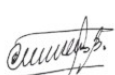
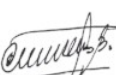
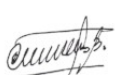
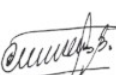
Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006
			Fecha de Creación: 26-06-13

Tabla De Control De Modificaciones

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.
Debe ser modificado o cambiado en:

TF-001 Maestro Procedimientos, Formatos y Otros documentos del SGSST

Fecha de Inicio de Vigencia	Versión	Numeral Modificado	Modificación Realizada	Autor (es) (Nombre / Cargo)
01-04-2026	Versión 1.0	Creación	Creación del documento	Carlos Alberto López – Gerente General
01/05/2026	Versión 2.0	Actualización	Actualización por Reforma Pensional Ley 2466 de 2025, garantizando el control adecuado de la información documentada del sistema de gestión integrado	Nidia Andrea Vásquez – Responsable Admón. SGSST
12-06-2026	Versión 3.0	Actualización	Actualización normativa conforme a los lineamientos establecidos en la Circular 049 del 22 de mayo de 2026, Codificación del Documento garantizando el adecuado control, codificación y actualización de la información documentada del Sistema de Gestión Integrado.	Nidia Andrea Vásquez – Responsable Admón. SGSST

Elaboró:  Nidia Andrea Vásquez Meneses Responsable SGSST	Revisó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588/ Rep. Legal	Aprobó:  CARLOS ALBERTO LOPEZ B C.C.79.403.588 Rep. Legal	Código: TF-006 Fecha de Creación: 26-06-13
---	---	---	--