



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS

CAPITULO I

ARTICULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por ASOINCON SAS, domiciliada en la ciudad de Barranquilla y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador. En concordancia con los principios del derecho laboral establecidos en el artículo 4º de la Ley 2466 de 2025, se busca un entorno justo, equitativo y sostenible, promoviendo el diálogo social, la igualdad de género y la erradicación de discriminación o violencia en el trabajo.

CAPITULO II

Condiciones de Admisión

ARTICULO 2º. Quien aspire a tener un cargo en la Empresa ASOINCON SAS, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía ampliada al 150%, o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Si el aspirante es menor de dieciocho (18) años, requiere 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.
- c) Certificados laborales de las últimas dos empresas en que haya laborado, donde conste el tiempo de servicio, cargo y funciones desempeñadas.
- d) Certificado de semanas cotizadas en EPS y fondo de Pensiones.
- e) Diplomas, actas y certificaciones de estudios realizados.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos 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, de número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (artículo 43, C.N.; artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

CAPÍTULO III

Contrato de Aprendizaje

ARTICULO 3º. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad, ocupación o profesión, por un tiempo determinado no superior a tres (3) años, recibiendo un apoyo de sostenimiento mensual, conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 4º. Pueden celebrar Contrato de Aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959, Art. 2º)

ARTICULO 5º. El Contrato de Aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos, los siguientes puntos:

- a) Nombre de LA EMPRESA o empleador;
- b) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
- c) Oficio que es materia del aprendizaje programa respectivo y duración del contrato.
- d) Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- e) Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato
- f) Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
- g) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato
- h) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Parágrafo. Durante la fase lectiva tradicional, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado por la empresa. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales como trabajador dependiente y tendrá derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, en los términos de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 6º. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito en el artículo 33 de la ley 789 de 2002. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

ARTICULO 7°. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de LA EMPRESA un apoyo de sostenimiento mensual destinado a garantizar el proceso de aprendizaje. Si se trata de formación dual, el apoyo será como mínimo del setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente durante el primer año y del cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente durante el segundo año. Si se trata de formación tradicional, el apoyo será como mínimo del setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente en la fase lectiva y del cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente en la fase práctica. En lo referente a aprendices universitarios y demás modalidades especiales, se aplicará la normativa vigente que regule específicamente su apoyo de sostenimiento. En ningún caso este apoyo podrá ser regulado por convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales de negociación colectiva.

ARTICULO 8°. El contrato de aprendizaje es una modalidad laboral especial de carácter formativo. La subordinación del aprendiz se refiere exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; la formación se recibe a título estrictamente personal; y la relación sólo podrá versar sobre ocupaciones u oficios autorizados por la ley y la reglamentación vigente, conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 9°. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Los periodos, etapas, alternancias, seguimiento, evaluación y demás condiciones formativas se regirán por el programa respectivo, el contrato suscrito y las normas especiales vigentes sobre aprendizaje.

- a) Durante la ejecución del contrato se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, así como la conveniencia de continuar el proceso formativo, de conformidad con la normatividad vigente y el programa de formación aplicable.
- b) Las etapas del contrato de aprendizaje, así como las evaluaciones, apoyos y coberturas de seguridad social, se regirán por las disposiciones vigentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002 en lo que no se oponga a la Ley 2466 de 2025, y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
- c) Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada, cuando legalmente hubiere lugar a ello.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

- d) En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales vigentes, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo y por las normas que regulen la formación profesional y la cuota de aprendizaje.

ARTÍCULO 10° En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de éstos, LA EMPRESA se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como a la regulación vigente sobre monetización de la cuota de aprendizaje contenida en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 11° El contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años y su duración deberá corresponder al programa de formación y a las etapas lectiva, práctica o dual que resulten aplicables, conforme a la normativa vigente. Cuando se pacte por un término superior al legalmente permitido, el exceso se entenderá sometido a las consecuencias previstas en la ley.

ARTÍCULO 12° El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- a. Las etapas, evaluaciones y condiciones de permanencia del aprendiz se desarrollarán conforme al programa de formación y a las normas especiales vigentes.
- b. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, LA EMPRESA deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada, cuando legalmente corresponda.
- c. La empresa y el aprendiz deberán cumplir las obligaciones de afiliación, aportes y reconocimiento de derechos que resulten exigibles según la fase del aprendizaje.

Parágrafo. Durante la fase lectiva tradicional, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado por la empresa. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, estará afiliado al sistema integral de seguridad social como trabajador dependiente, con derecho a las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, en los términos de la Ley 2466 de 2025.

Periodo de Prueba

ARTICULO 13°. La Empresa, 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 (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 76°)

ARTICULO 14°. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 77°)



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

ARTICULO 15°. El periodo de prueba no debe exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo trabajador y la Empresa se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50 de 1990, Art. 7°)

ARTICULO 16°. 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 continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de pruebas. Los trabajadores en periodo de pruebas gozan de todas las prestaciones (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 80°)

CAPITULO IV

Trabajadores Accidentales o Transitorios

ARTICULO 17°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 6°)

CAPITULO IV

Horario de Trabajo

ARTICULO 18°. Jornada y horario de trabajo. Por la naturaleza propia de la actividad de construcción, montajes, obras civiles, mantenimiento, transporte, operación de maquinaria y labores conexas, el horario de trabajo se fijará de la siguiente manera:

Día	Entrada	Salida	Almuerzo	Horas diarias
Lunes - Viernes	7:30 am	4:00 pm	1 hora	7.5 horas
Sábado	8:00 am	12:30 pm	Sin almuerzo	4.5 horas

En todo caso, la jornada que se pacte o programe no podrá exceder la jornada máxima legal vigente al momento de su ejecución. Mientras continúe la aplicación gradual prevista en la Ley 2101 de 2021, la jornada



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

máxima semanal será la que corresponda a cada etapa legal; actualmente es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 15 de julio de 2026, y a partir del 16 de julio de 2026 será de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin reducción salarial.

Parágrafo 1°. Los horarios podrán distribuirse en cinco (5) o seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio, y podrán ser diurnos, mixtos o nocturnos, continuos o por turnos, según el frente de obra, las condiciones del servicio, la intensidad solar, la seguridad operacional, el clima, las necesidades del proyecto y la normativa aplicable.

Parágrafo 2°. La empresa podrá programar, modificar o rotar horarios, turnos, frentes, cuadrillas y descansos mediante pacto contractual, otrosí, cuadro de turnos o comunicación escrita o digital, respetando siempre la jornada máxima legal vigente, los descansos mínimos, la seguridad y salud en el trabajo y el pago de los recargos legales a que haya lugar.

Parágrafo 3°. El trabajo en jornada nocturna, así como el trabajo suplementario, en día de descanso obligatorio, dominical o festivo, se remunerará conforme a la ley vigente. Cuando el día de descanso obligatorio se haya pactado en día distinto al domingo, se aplicará la remuneración legal correspondiente a dicho día de descanso.

Parágrafo 4°. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal, se dará aplicación a lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, en armonía con la reducción gradual de jornada prevista en la Ley 2101 de 2021 y las exoneraciones legales que resulten procedentes al completarse la reducción a cuarenta y dos (42) horas semanales.

Parágrafo 5°. Jornada especial. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de ésta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana, conforme a la ley.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 6°. El empleador y el trabajador podrán acordar jornadas diarias flexibles dentro del límite máximo legal vigente al momento de su aplicación. En tal evento, las horas de trabajo podrán distribuirse de manera variable durante la semana, con un



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda en promedio la jornada máxima semanal legal y que el trabajo se cumpla dentro de la jornada ordinaria legal.

Parágrafo 7°. Trabajo sin solución de continuidad. En las labores que por su naturaleza deban atenderse sin solución de continuidad, podrán organizarse turnos sucesivos de trabajadores de conformidad con el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables, respetando los límites legales y las compensaciones a que haya lugar.

En estos casos, la programación deberá atender criterios de seguridad, prevención del riesgo, fatiga laboral, protección del trabajador y continuidad del servicio, sin exceder los máximos legales autorizados para la modalidad aplicable.

Parágrafo 8°. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá convenir jornadas u horarios especiales para trabajadores que adelanten estudios formales o que acrediten responsabilidades de cuidado, así como modalidades flexibles o apoyadas en tecnologías de la información, en los términos de la normativa vigente.

CAPITULO V

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

ARTICULO 19°. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 A.M. y las 19:00 horas. **Trabajo nocturno** es el comprendido entre las 19:00 horas y las 6:00 A.M. del día siguiente (Ley 2466 de 2025, Artículo 10, vigente desde diciembre de 2025).

ARTICULO 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 (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 159°)

ARTICULO 21°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Código Sustantivo del Trabajo, Art. 163°, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. No requiere autorización del Ministerio de Trabajo, pero si no se remunera, se podrá suspender la facultad por 6 meses (Ley 2466 de 2025, Artículo 12 y 13).

ARTICULO 22°. Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en la Ley 50 de 1990, Art. 20°, literal C.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

- 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 (Ley 50 de 1990, Art. 24°)

ARTICULO 23°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 134°, ordinal 2°)

Parágrafo. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 24°. 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° de este Reglamento.

Parágrafo. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Se exceptúa el sector de seguridad (Ley 1920 de 2018) y salud. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo a nueve (9) horas diarias (ajustado a la jornada máxima vigente), no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Ley 2466 de 2025, Artículo 13).

CAPITULO VI

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ARTICULO 25°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christis y Sagrado Corazón de Jesús.
- b) Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caiga el 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el numeral anterior.

Parágrafo. Cuando la jornada de trabajo convenida por 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 (Ley 50 de 1990, Art. 26°, numeral 5°)

Aviso Sobre Trabajo Dominical

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa 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 (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 185°)

ARTICULO 26°. El descanso en los días domingo y los demás días expresados este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en la Ley 50 de 1990, Art. 20°, literal C

ARTICULO 27°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 177 del C.S.T., 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.

Vacaciones Remuneradas

ARTICULO 28°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 186°, ordinal 1)

ARTICULO 29°. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 187°)

ARTICULO 30°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 188°)



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

ARTICULO 31°. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones causadas, procederá su compensación en dinero por año y proporcionalmente por fracción de año. Para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 32°. Acumulación de los periodos de Vacaciones:

- a) En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- b) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- c) 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 residencia de sus familiares (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 190°)

ARTICULO 33°. Durante el periodo 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 conceden.

ARTICULO 34. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha cuando toma sus vacaciones, la fecha en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Art. 5°)

Parágrafo. 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 éste sea (Ley 50 de 1990, Art. 3°, Parágrafo)

Permisos

ARTICULO 35°. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Ejercicio del sufragio (sin perjuicio de Ley 403 de 1997, Art. 3°).
- b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) Grave calamidad doméstica (suceso personal o familiar hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor que afecte el desarrollo normal de actividades).
- d) Desempeñar comisiones sindicales o asistir al entierro de compañeros, avisando oportunamente (hasta 10% de trabajadores sin perjudicar operaciones).
- e) Asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, informando con certificado previo (incluyendo endometriosis conforme a Ley 2338 de 2023).
- f) Obligaciones escolares como acudiente, cuando el centro educativo lo requiera.
- g) Citaciones judiciales, administrativas o legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, cuando certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, conforme a la ley vigente.

Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en permisos puede descontarse o compensarse, excepto en casos de servicio médico (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 57°, ordinal 6°).

Se entiende por Calamidad doméstica grave aquellas tragedias familiares cuya atención requiere de manera forzosa de la presencia del trabajador, tales como la enfermedad grave de un familiar, una catástrofe natural, como inundación o incendio de la vivienda, o hechos similares que sean razonablemente aceptados como tales por el empleador. En casos de grave calamidad, el momento del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la generó o simultáneamente con su ocurrencia, según permitan las circunstancias. Los permisos por grave calamidad doméstica podrán ser concedidos a criterio del empleador hasta máximo de cinco (5) días calendario dependiendo de la gravedad de la situación, y de los soportes presentados por el trabajador para justificar su ausencia, los cuales deben ser entregados en la oficina de recursos humanos al día siguiente de la ocurrencia del hecho.

Cuando se trate de una calamidad doméstica ocasionada por catástrofes naturales, se requerirá que el trabajador le remita al empleador fotos y/o videos que corroboren la ocurrencia de dichos eventos.

Cuando la calamidad domestica esté relacionada con el acompañamiento de un familiar que se encuentra gravemente enfermo, dicho familiar debe formar parte de su núcleo familiar del trabajador (pareja e hijos), o debe ser un familiar que conviva bajo el mismo techo del trabajador. Igualmente, el trabajador le deberá presentar al empleador las pruebas que



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

corroboran que en efecto el enfermo grave necesita del cuidado continuo de un adulto y de la gravedad de la afectación física o mental, dichas pruebas deben ser expedidas por la autoridad médica competente. Adicionalmente, el trabajador debe certificar bajo la gravedad de juramento, que no existe otro adulto que pueda suplir el cuidado del familiar enfermo. Estas pruebas deben presentarse para la solicitud de la licencia, y en caso de no ser allegadas, se entenderá que el trabajador faltó al trabajo sin justa causa.

En caso de que la enfermedad no sea grave, el empleador podrá dar el permiso y los días autorizados deberán ser compensados en tiempo por el trabajador.

En los demás casos:

a) 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.

b) En los demás casos (sufragio desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará 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. (numeral sexto, artículo 57. C.S.T)

c) Adicionado Ley 1280 de 2009 Artículo 1º : El empleador concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. El trabajador deberá presentar registro de defunción de la persona fallecida de acuerdo a los grados civiles y de consanguinidad antes mencionados. El trabajador que solicita autorización para asistir a citas médicas programadas como especialistas o servicios de urgencia en sus EPS, debe una vez atendido reanudar a su puesto de trabajo, a excepción de que sea incapacitado por su diagnóstico, en cuyo caso deberá presentar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas las incapacidades correspondientes. Si el trabajador una vez atendida su cita médica y/o urgencia, y no se incorpora a su puesto de trabajo nuevamente, y no posee excusa médica alguna, se considerará abandono de su puesto y por ende una falta grave, trayendo consigo las consecuencias legales a que diera lugar.

Parágrafo primero: No obstante, lo anterior, el tiempo empleado en permisos puede descontarse o compensarse, excepto en casos de servicio médico (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 57º, ordinal 6º).

Parágrafo segundo: En caso de que el trabajador no presente todos los certificados relacionados en este artículo y el permiso se haya concedido, el empleador podrá iniciar proceso disciplinario y además podrá solicitar al trabajador la compensación en tiempo mientras se resuelve el proceso disciplinario.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

Parágrafo tercero: Cualquier permiso concedido por el jefe inmediato para diligencias personales deberá ser compensado en tiempo de trabajo por el trabajador.

CAPITULO VII

Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos

Y Periodos que lo Regulan

ARTICULO 36°. Formas y libertad de estipulación.

- a) 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 etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, 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. 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.
- c) 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%).
- d) 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 (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 37°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado para periodos mayores (Código Sustantivo del Trabajo, Art 133°)

ARTICULO 38°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (Código Sustantivo del Trabajo, Art 138°, ordinal 1°)



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.**

ARTICULO 39°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b) 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 periodo siguiente (artículo 134, CST)

CAPITULO VIII

Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas sobre Labores en Orden y Aseo, Higiene, Regularidad y Seguridad en el Trabajo

ARTICULO 40°. Es obligación de la Empresa 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 de Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad al Programa de Seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 41°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, IPS y ARL en donde estén afiliados, y estarán a cargo del empleador en caso en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad con ocasión al no acatamiento del empleador de las obligaciones de aseguramiento a su cargo.

Parágrafo. Los servicios de salud estarán a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador y las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad laboral se prestarán a través de la ARL correspondiente, sin perjuicio de las obligaciones del empleador en materia de afiliación, cotización, prevención, reporte oportuno y garantía de la atención inicial cuando fuere necesaria.

ARTICULO 42°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a 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. Sí éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.**

menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. Todo trabajador que sufra un accidente o incidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante. En caso de que el trabajador no cumpla con dar aviso o demore el aviso sin justa causa, el empleador no es responsable de las complicaciones, lesiones y perturbaciones que se presenten. (ARTÍCULO 221 C.S.T.).

El trabajador que solicita autorización de su jefe inmediato, para asistir a citas médicas programadas como especialistas o servicios de urgencia en sus EPS, debe una vez atendido reanudar a su puesto de trabajo, a excepción de que sea incapacitado por su diagnóstico, en cuyo caso deberá presentar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas las incapacidades correspondientes. Si el trabajador una vez atendida su cita médica y/o urgencia, y no se incorpora a su puesto de trabajo nuevamente, y no posee excusa médica alguna, se considerará abandono de su puesto y por ende una falta grave, trayendo consigo las consecuencias legales a que diera lugar.

ARTICULO 43°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene 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.

ARTICULO 44°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad 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.

ARTICULO 45°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 46°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que éstos provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, Art 220°. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.**

ARTICULO 47°. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 48°. De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que pudieran declarar.

ARTICULO 49°. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 2346 de 2007 y demás normas vigentes que regulen el Sistema General de Riesgos Laborales, las evaluaciones médicas ocupacionales y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO IX

Prescripciones de Orden

ARTICULO 50°. 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) Guardar Rigorosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, conforme a lo establecido en el Artículo 58 del CST Numeral 4º; por lo tanto queda prohibido dentro de las instalaciones de la empresas, las demostraciones afectuosas y demostraciones de cariño entre compañeros tales como besos, abrazos entre otras, ya que este tipo de conductas atentan contra la moral, la ética profesional, las buenas costumbres empresariales, y el respeto por los pacientes y usuarios de los servicios que brinda la empresa.
- f) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

h) Ser verídico en todo caso.

i) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.

j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

k) 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, o hacer cambios de turnos sin previo aviso y debidamente autorizado por su superior, o que no se encuentre estipulado dentro de los cronogramas de actividades.

l) Mantener la confidencialidad de los datos e información relacionada con el trabajo realizado incluyendo información objeto de derecho de autor, patentes, técnicas, modelos, invenciones, Know-how, procesos, algoritmos, programas, ejecutables, investigaciones, detalles de diseño, información financiera, lista de clientes, inversionistas, empleados, relaciones de negocios y contractuales, pronósticos de negocios, planes de mercadeo y cualquier información revelada sobre terceras personas.

m) Registrar individualmente, cuando la empresa lo implemente, el ingreso, pausas y salida por los mecanismos de control autorizados por la empresa, incluyendo sistemas biométricos o digitales. El tratamiento de datos biométricos y demás datos personales se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y la política interna de tratamiento de datos personales de la empresa.

Parágrafo primero: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (artículo 126, parágrafo. C.S.T).

Parágrafo segundo: En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

CAPITULO X

Orden Jerárquico

ARTICULO 51. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente:

Gerente General, Gerente Administrativo y Comercial, Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces, Subgerente, Director del área Jurídica y Contable o quien haga sus veces, Directores de área, Directores de proyectos, Coordinadores de área y Jefe inmediato.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

Parágrafo primero. De los cargos mencionados, tienen facultad para firmar los contratos de trabajo, sus otrosíes, citaciones, requerimientos e imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerente General, Gerente Administrativo y Comercial, Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces, Subgerente y Director del área Jurídica y Contable o quien haga sus veces, sin perjuicio de las delegaciones escritas que expida la empresa.

Parágrafo segundo: La empresa podrá actualizar los organigramas en cualquier tiempo, y cambiar las denominaciones de todos o algunos de los cargos, sin que ello se considere desmejoramiento a ninguno de los trabajadores.

CAPITULO XI

Labores Prohibidas para Menores de Edad y Protecciones Especiales

ARTICULO 52º. La empresa no asignará a personas menores de dieciocho (18) años labores prohibidas por la ley ni actividades que comprometan su salud, seguridad o desarrollo integral. Así mismo, observará las restricciones y medidas de protección aplicables a trabajadoras gestantes o lactantes, así como a cualquier trabajador con restricciones médicas o de seguridad y salud en el trabajo.

Parágrafo. Trabajos prohibidos para menores de edad.

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 6) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7) Trabajos submarinos.
- 8) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

- 10) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- 12) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en presa pesada de metales.
- 14) Trabajos en fabricación de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 15) Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajados próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16) Trabajos en cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidria do y grabado, trabajos en la industria cerámica
- 18) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19) Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 20) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 21) Trabajos en la industria del transporte, manejo de locomotoras, vagones, camiones y similares.
- 22) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23) Las demás que señalen en forma específica las normas del Ministerio del Trabajo o la autoridad competente.

Parágrafo primero. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

Parágrafo segundo: Las labores prohibidas para menores de edad y las protecciones especiales aplicables a mujeres gestantes o lactantes, así como a trabajadores con restricciones médicas, se interpretarán y aplicarán conforme a la normativa vigente sobre trabajo adolescente, igualdad y no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, embarazo y lactancia.

CAPITULO XII

Obligaciones Especiales para la Empresa y los Trabajadores

LA EMPRESA ASOINCON SAS se encuentra sometida a las obligaciones especiales para el empleador conforme se encuentra establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Cualquier obligación adicional que **LA EMPRESA ASOINCON SAS** establezca respecto a sus trabajadores deberá consignarse en el contrato de trabajo, en el evento que sea convenida, o en el instrumento respectivo, en el evento que se reconozca unilateralmente.

ARTICULO 53°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud (incluyendo salud mental).
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, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias remuneradas necesarias para el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios, grave calamidad doméstica, comisiones sindicales, entierro de compañeros, citas médicas de urgencia o especialistas (incluyendo endometriosis), obligaciones escolares como acudiente, citaciones judiciales o administrativas, y el día de descanso remunerado por uso de bicicleta cuando exista el acuerdo previsto en la ley.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, 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 considera 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 la práctica 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 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.

10. En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos los de familiares que con él convivieren.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad que ordena la ley.

12. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo, Art 238.

13. 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 periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

15. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Así mismo, deberá afiliarse oportunamente a las personas trabajadoras al Sistema de Seguridad Social Integral y suministrar calzado y vestido de labor en los casos, cuantías y periodicidad previstos por la ley a quienes tengan derecho a ello.

17. Implementar ajustes razonables para personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013, Art. 2º, numeral 5; Ley 2466 de 2025, Artículo 15).

18. Eliminar barreras de acceso o permanencia para mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, PDET/ZOMAC, vulnerables (Ley 2466 de 2025, Artículo 15).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

19. Atender órdenes de autoridades para víctimas de violencias basadas en género (Ley 2466 de 2025, Artículo 15).

20. Otorgar derecho preferente de reubicación a mujeres víctimas de violencia de pareja/intrafamiliar/tentativa de feminicidio, sin desmejorar condiciones, y garantizar protección (Ley 2466 de 2025, Artículo 15).

21. A partir de los 500 trabajadores se Contratará al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores (a partir de 501, 1 adicional por cada 100); reportar al Ministerio del Trabajo (Ley 2466 de 2025, Artículo 17).

Parágrafo 1º. En cargos/sector donde no sea posible contratar personas con discapacidad, informar al Ministerio del Trabajo (Ley 2466 de 2025, Artículo 17 parágrafo 2º).

Parágrafo 2º. Aplicación de porcentajes en numeral 17 optativa en primer año (para ajustes razonables); obligatoria desde segundo año (Ley 2466 de 2025, Artículo 17 parágrafo 3º).

Parágrafo 3º. Pago directo de cesantías al trabajador es liberatorio, salvo demostración de coacción (Ley 2466 de 2025, Artículo 17 parágrafo 4º). Afiliación a Fondo de Cesantías obligatoria.

ARTICULO 54. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observando 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 causar perjuicios a la Empresa, lo que 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. Mantener relaciones de respeto, trato digno y comportamiento profesional con sus superiores, compañeros, subordinados, clientes, proveedores y demás personas vinculadas al contexto laboral, absteniéndose de realizar conductas de violencia, hostigamiento, discriminación, acoso laboral, acoso sexual o acercamientos físicos o verbales no consentidos.

5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarles daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la Empresa.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

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 profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Empresa o domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Código Sustantivo del Trabajo, Art 58°).

CAPÍTULO XIII

Prohibiciones Especiales para la Empresa y los Trabajadores

ARTICULO 55°. 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. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113 (multas), 150 (descuentos permitidos), 151 (tramite de préstamos) 152 (préstamo para vivienda) y 400 (retención de cuotas sindicales) del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía, el empleador puede retener el valor respectivo en el caso del Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos presentados por el Código Sustantivo del Trabajo, Arts. 250, 274.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se 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 dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar 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 Código Sustantivo del Trabajo, Arts. 57, ordinal 7° signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

adoptar el sistema de “Lista Negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a retenido o disminuido los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Código Sustantivo del Trabajo, Arts. 59).

12. Discriminar o generar tratos desiguales por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, ideología, condición de salud, estado de embarazo, lactancia, responsabilidades de cuidado o cualquier otro criterio no relacionado objetivamente con el trabajo.

13. Exigir a embarazadas tareas que arriesguen aborto o desarrollo fetal; negativa no puede disminuir salario ni condiciones; obligación de reubicación (Ley 2466 de 2025, Artículo 17).

14. Discriminar a víctimas de violencias basadas en género (Ley 2466 de 2025, Artículo 17).

15. Despedir o presionar renuncia por razones religiosas, políticas, raciales/étnicas (Ley 2466 de 2025, Artículo 17).

16. Limitar libertad religiosa o política si no interfiere con cargo (Ley 2466 de 2025, Artículo 17).

17. Despedir, presionar la renuncia, desmejorar o tomar represalias por razones de salud, salud mental, discapacidad, quejas de acoso, ejercicio de derechos laborales o cualquier otro criterio discriminatorio prohibido por la ley.

18. Violencia o acoso en el trabajo, incluyendo físico, psicológico, sexual o económico; garantizar trabajo libre de violencias (Ley 2466 de 2025, Artículo 18).

19. Maniobras de elusión fraudulenta de prerrogativas diferenciadas para sectores o microempresas, indemnización por ello (Ley 2466 de 2025, Artículo 48).

ARTICULO 56°. 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo 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 o excitar a su declaración.
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 el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Código Sustantivo del Trabajo, Arts. 60).
9. Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos de la empresa, para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.
10. Utilizar el cargo, el desarrollo de las funciones asignadas y/o los elementos de trabajo, para obtener beneficios personales.
11. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas que afecten la aptitud para la labor, o consumir estas sustancias durante las horas de trabajo, sin perjuicio de los casos de medicamentos formulados que hayan sido informados oportunamente y no comprometan la seguridad propia o de terceros.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad, que amenace o perjudique, a los compañeros de trabajo, o terceras personas, y así mismo todo acto que perjudique o deteriore los equipos, maquinas, elementos ó edificaciones de la empresa.
13. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa del empleador, datos relacionados con la empresa, sistemas o procedimientos de la misma, de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
14. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
15. Interponer obstáculos de cualquier naturaleza, para que el trabajo propio o de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados por el empleador.
16. Intervenir en cualquier forma en la promoción, EMPRESA o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de sus labores, cuando tales hechos tengan



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.

17. Ocuparse de trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización o conocimiento de la empresa.

18. La reincidencia en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.

19. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

20. La reincidencia en cualquier falta por segunda vez. >Para esta causal el trabajador debe haber sido objeto de sanción disciplinaria en la primera falta dentro los 18 meses anteriores.

21. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

22. Enviar o reenviar mediante el correo electrónico corporativo, intranet, redes institucionales, teléfono, fax o cualquier otro medio de comunicación suministrado por la empresa, agresiones, insultos o cualquier otra manifestación irrespetuosa con destino a personas de la empresa o ajenas a ella.

23. Incitar al personal al desconocimiento o incumplimiento de las órdenes impartidas por la EMPRESA.

24. Retirar, destruir, copiar, transcribir de los archivos de la EMPRESA o dar a conocer, documentos a trabajadores o terceros no autorizados o que por razón de su cargo no justifique su acceso a los mismos.

25. Presentar informaciones falsas a la EMPRESA o a terceros para obtener provechos en los préstamos, auxilios, becas y demás beneficios de carácter legal o extralegal que tenga establecido la EMPRESA.

26. Reportar y/o cobrar horas extras, recargos y viáticos en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada.

27. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia, temeridad o contravención de las advertencias, señales, caución o precauciones de seguridad, higiene o disciplina de la EMPRESA.

28. Rehusar sin justificación alguna a realizar un acto propio del cargo ocupado permanentemente o de manera temporal, encontrándose obligado a hacerlo.

29. Entregar a LA EMPRESA información falsa en cuanto a la formación profesional o académica, experiencia, referencias personales.

30. Portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenos.

31. Portar o conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, salvo aquellas que por disposición legal pueden llevar los vigilantes.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

32. Exhibirse portando el vestido de labor o uniforme de LA EMPRESA en lugares de cantina o similares o en cualquier sitio diferente a los predios de la misma; igual que emplearlos dentro de cualquier tipo de publicación, sin autorización expresa.

33. Se prohíben las manifestaciones físicas o verbales no consentidas, inapropiadas o con connotación sexual, así como cualquier conducta que afecte la dignidad, la convivencia, el respeto o configure acoso laboral o acoso sexual en el contexto de trabajo.

34. Se prohíbe dormir durante los turnos de trabajo.

35. Se prohíbe la utilización de celulares, tablet, videojuegos, o cualquier equipo electrónico que pueda distraerlo de las funciones asignadas.

36. Ingresar alimentos a las instalaciones de LA EMPRESA y a su área de trabajo.

37. Dañar, alterar, manipular, obstaculizar, borrar las cámaras de video y/o su contenido de video.

38. Durante la jornada de trabajo, ingresar, utilizar redes sociales que pueda distraerlo de las funciones asignadas, así como utilizar los equipos de cómputo para fines diferentes a los autorizados. Se prohíbe además guardar información diferente al objeto social de LA EMPRESA en los equipos de cómputo.

39. Descargar o instalar programas de cualquier tipo obtenidos en Internet o traídos en medio magnético, o descargar archivos de música, de video, jugar en línea, sin autorización de LA EMPRESA.

40. Negarse a realizar las tareas asignadas sin el estricto cumplimiento de las especificaciones, requerimientos o características de calidad establecidas por LA EMPRESA.

41. Emplear el permiso concedido por LA EMPRESA para fines distintos al solicitado o excederse, sin justificación alguna, en el tiempo otorgado para dicho permiso.

42. Entregar en forma indebida su puesto de trabajo al trabajador que por algún motivo deba reemplazarlo temporal o permanentemente.

43. Dedicarse a ver televisión o escuchar radio en horas de trabajo sin autorización expresa.

44. Cambiar el turno de trabajo previamente programado con sus compañeros sin autorización expresa de LA EMPRESA.

45. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceros; o que amenace, ponga en peligro, perjudique las máquinas, equipos, elementos, software, edificaciones, talleres, salas de trabajo, oficinas, vehículos o cualquier activo o espacio de LA EMPRESA.

46. Revelar, destruir, dañar, retirar, fotocopiar o suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de LA EMPRESA los temas, test de conocimientos, pruebas psicotécnicas y los puntos de los exámenes antes de su aplicación. Así mismo, asumir



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

las conductas antes señaladas con respeto a los datos relacionados con la EMPRESA, secretos técnicos, comerciales, identificaciones electrónicas, sueldos, información general de los funcionarios, de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma o cualquier información reservada de que tenga conocimiento en razón de su servicio o que por cualquier medio la obtenga.

47. Aprovecharse indebidamente en beneficio propio o de un tercero, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocidas por el trabajador, o por intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.

48. Originar riñas, discordias o discusiones con compañeros de trabajo, usuarios o visitantes.

49. Utilizar el nombre de la empresa, su papelería, membretes, logos o marcas registradas, sin la debida autorización.

50. La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.

51. La expedición y firma de certificados laborales o cualquier documento de la empresa, sin estar autorizado para ese fin.

52. La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador, como facturas, recibos, libros auxiliares, incapacidades, permisos, entre otros.

53. Maniobras de elusión fraudulenta de prerrogativas diferenciadas para sectores o microempresas, indemnización por ello (Ley 2466 de 2025, Artículo 48).

CAPITULO XIV

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ARTICULO 57. LA EMPRESA ASOINCON SAS podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador según la configuración de algunas de las causales previstas por el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, observando siempre el debido proceso, la proporcionalidad, la inmediatez y las garantías legales, contractuales y reglamentarias aplicables.

Y las siguientes:

1. El incumplimiento por parte del trabajador de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
2. La negligencia en el trabajo encomendado cuando cause perjuicio a la empresa, sea este perjuicio de carácter económico o contra su buen nombre.
3. La falta al respeto de la intimidad, a la consideración debida y/o a la dignidad de los trabajadores, jefes, compañeros o subordinados, o clientes de la empresa, comprendidas en este aparte las ofensas verbales o físicas.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

4. La simulación comprobada de enfermedad o de sucesos encaminados a obtener permisos por luto o por calamidad doméstica.
5. Dar informaciones falsas sobre circunstancias que busquen licencias por luto o por calamidad doméstica.
6. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias. La empresa tendrá la potestad de realizar las pruebas de alcoholimetría sin que estas se consideren invasivas antes de ingresar al aérea de trabajo. PARAGRAFO. Se excluye de la prohibición de ingerir alcohol expresado en este numeral, cuando se festeje o agasaje a cualquiera de los empleados o, en los eventos empresariales.
7. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización o conocimiento de la empresa.
8. La reincidencia en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
9. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
10. La reincidencia, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o la autoridad para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. La aplicación de esta causal deberá observar la estabilidad ocupacional reforzada, el deber de ajustes razonables, la prohibición de discriminación por razones de salud o discapacidad y, cuando sea exigible, la autorización previa del Ministerio del Trabajo o de la autoridad competente.

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

B) POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño, por parte del patrono de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio o



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el Contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Las exigencias del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugar diverso de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el Contrato de Trabajo, debe manifestarle a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 58. Las sanciones disciplinarias objeto de este capítulo tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador.

LA EMPRESA ASOINCON SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, fallos arbitrales, ley o en el contrato de trabajo. (ARTÍCULO 114 C.S.T.)

ARTICULO 59. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez memorando escrito con copia a la hoja de vida; por la segunda vez, multa conforme al artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo; y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 60. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno que le corresponde, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPÍTULO VX

Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias

ARTÍCULO 61. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá garantizar al trabajador el procedimiento previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Si el trabajador es sindicalizado, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa. En todo caso se dejará constancia escrita de la actuación surtida.

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.**

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. El presente Reglamento incorpora y actualiza el procedimiento disciplinario conforme a los parámetros descritos en la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición y se garantice plenamente su derecho de defensa.

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

ARTÍCULO 62. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

CAPITULO XVI

Reclamos: Personas ante Quienes Deben Presentarse y su Tramitación

ARTICULO 63. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en LA EMPRESA el cargo de Gerente, Gerente Administrativo y Comercial, Subgerente, Director(a) de Gestión Humana o quien haga sus veces, Directores de Áreas, Coordinadores o Jefe Inmediato, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

ARTICULO 64. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existiere en la Empresa.

Parágrafo. En la Empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVII

Justas Causas para la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo

ARTICULO 65. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, las indicadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado o adicionado por las normas vigentes, sin perjuicio de las garantías especiales de estabilidad reforzada, debida motivación y debido proceso cuando haya lugar.

A) POR PARTE DEL PATRONO:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un derecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado, intencionalmente, a los edificios, obras maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos o Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales o Reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o al arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o la autoridad para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. La aplicación de esta causal deberá observar la estabilidad ocupacional reforzada, el deber de ajustes razonables, la prohibición de discriminación por razones de salud o discapacidad y, cuando sea exigible, la autorización previa del Ministerio del Trabajo o de la autoridad competente.

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

B) POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño, por parte del patrono de las condiciones de trabajado.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el Contrato, y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Las exigencias del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugar diverso de aquel para el cual se le contrató.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

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

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el Contrato de Trabajo, debe manifestarle a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no puede alegarse válidamente causales ó motivos distintos.

CAPITULO XVI

Procedimiento para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral

ARTÍCULO 66°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la empresa, protegiendo la dignidad, la salud mental y la integridad de las personas trabajadoras. Estas medidas se desarrollarán por medio del Comité de Convivencia Laboral, de la dependencia de Gestión Humana o quien haga sus veces y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 67°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. 1. Información y divulgación permanente a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, las rutas de prevención y atención del acoso laboral y los canales internos y externos de queja.
2. 2. Espacios para el diálogo, círculos de participación u otros mecanismos de evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. 3. Reporte de novedades a la Gerencia, a Gestión Humana o al Comité de Convivencia Laboral.
4. 4. Capacitaciones sobre acoso laboral, resolución de conflictos, comunicación asertiva, trato digno y comportamiento en el trabajo.
5. 5. Actividades de intervención psicosocial y medidas de mejoramiento del clima laboral, de conformidad con el SG-SST.
6. 6. Seguimiento periódico a los factores de riesgo psicosocial y a las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.
7. 7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

ARTÍCULO 68. Para efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno preventivo, confidencial, conciliatorio y efectivo:

- a) La queja podrá presentarse por escrito, verbalmente o por medios electrónicos ante el Comité de Convivencia Laboral, su Secretaría, la dependencia de Gestión Humana o quien haga sus veces, indicando los hechos, las personas involucradas y, en lo posible, las pruebas o soportes disponibles.
- b) Recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral verificará si los hechos relatados pueden corresponder a presunto acoso laboral y dará inicio al trámite preventivo. Si advierte que los hechos no corresponden a acoso laboral sino a otro tipo de conflicto o a presunto acoso sexual o violencia por razones de género, orientará y remitirá el caso al canal o autoridad competente, sin exigir agotamiento previo del trámite interno como requisito de procedibilidad.
- c) El Comité citará de forma reservada a las personas involucradas, escuchará a las partes, revisará la información aportada y promoverá fórmulas de arreglo, recomendaciones y medidas de mejora del ambiente laboral. El Comité tiene naturaleza preventiva, orientadora y conciliadora, y no declara judicial ni disciplinariamente la existencia de acoso laboral.
- d) De cada actuación se levantará acta reservada en la que consten los hechos expuestos, las manifestaciones de las partes, las recomendaciones, compromisos o remisiones efectuadas y los términos de seguimiento.
- e) Si se logra un acuerdo o se adoptan compromisos, el Comité realizará seguimiento periódico a su cumplimiento y podrá formular nuevas recomendaciones preventivas o correctivas a la empresa, a Gestión Humana y al SG-SST.
- f) Si no se logra acuerdo, la conducta persiste o no se cumplen las recomendaciones, el Comité cerrará su actuación preventiva, informará a la alta dirección de la empresa y dejará a salvo el derecho del trabajador para acudir ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el juez competente.
- g) Las actuaciones del Comité serán reservadas y se archivarán con carácter confidencial, como información sensible, en los términos de la ley.
- h) Las copias de las actas o cualquier otro documento relacionado con la queja sólo se expedirán a solicitud escrita de las partes o de autoridad competente, respetando la intimidad, la reserva y la protección de datos personales.
- i) El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario contados a partir de la fecha de recepción de la queja formal, sin incluir la etapa posterior de seguimiento a los compromisos adquiridos.

CAPÍTULO XVII **desconexión laboral**



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

La desconexión laboral es el derecho que tienen los trabajadores a no ser contactados por el empleador una vez finalizada su jornada laboral o en los tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, salvo las excepciones legales.

La desconexión laboral prohíbe al empleador contactar al trabajador por cualquier medio o herramienta tecnológica en horas de descanso, vacaciones, licencias, etc., para asuntos relacionados con su actividad laboral.

ARTICULO 69°. Definición y derecho a la desconexión laboral. De conformidad con el artículo 4 de la Ley 2191 de 2022, la desconexión laboral se define como el derecho de los trabajadores a no ser contactados por el empleador fuera de su horario laboral, incluyendo períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, mediante cualquier medio o herramienta tecnológica para asuntos relacionados con sus actividades laborales. Este derecho garantiza el disfrute efectivo y pleno del tiempo de descanso, la conciliación de la vida personal y familiar, y la protección de la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores. Cualquier cláusula contractual que contradiga o limite este derecho será ineficaz, y las violaciones persistentes y demostrables podrán configurarse como acoso laboral conforme al parágrafo 2 del artículo 4 de la citada ley.

ARTÍCULO 70° Obligaciones de la empresa. LA EMPRESA se compromete a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral, absteniéndose de emitir órdenes, instrucciones o requerimientos fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo. Asimismo, incorporará en sus políticas internas mecanismos para el uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), con el fin de evitar contactos no autorizados. En caso de necesidad excepcional, cualquier comunicación fuera de horario deberá justificarse por escrito y limitarse a las excepciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 71° Política de desconexión laboral. De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, LA EMPRESA adopta la siguiente política de desconexión laboral, la cual forma parte integral de este reglamento:

- a) Garantías para el ejercicio del derecho: Se prohíbe cualquier contacto laboral fuera del horario, salvo excepciones legales. Los trabajadores no estarán obligados a responder correos electrónicos, mensajes o llamadas en períodos de descanso.
- b) Directrices para el uso de TIC: Se promoverá el uso responsable de herramientas digitales, limitando su empleo a horarios laborales y estableciendo protocolos para desactivar notificaciones fuera de estos.
- c) Procedimientos para quejas: Los trabajadores podrán presentar quejas por violaciones de manera personal o anónima ante el Director de Recursos Humanos, quien garantizará la confidencialidad y el debido proceso.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

d) Procedimientos internos de manejo: Las quejas se resolverán mediante un proceso conciliatorio, verificando el cumplimiento y la cesación de la conducta, con aplicación de medidas correctivas si procede.

ARTÍCULO 72° Excepciones al derecho a la desconexión. Según el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, el derecho a la desconexión no aplica en los siguientes casos:

- a) Trabajadores en cargos de dirección, confianza o manejo.
- b) Trabajadores cuyas funciones requieran disponibilidad permanente, como servicios de emergencia o seguridad.
- c) Situaciones de fuerza mayor o eventos fortuitos que exijan colaboración extraordinaria para la continuidad del servicio o resolución de contingencias operativas urgentes, siempre que no exista alternativa viable.

En estos casos, LA EMPRESA justificará por escrito la necesidad del contacto y compensará, si aplica, conforme a las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 73° Procedimiento para quejas por violación. Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión podrá presentar una queja escrita o verbal ante el Director de Recursos Humanos, quien iniciará un procedimiento interno confidencial y efectivo, conforme al artículo 5 de la Ley 2191 de 2022. El proceso incluirá la audiencia de las partes, verificación de hechos y resolución conciliatoria. Si no se alcanza acuerdo, el trabajador podrá acudir a instancias administrativas o judiciales, como la inspección laboral o la Procuraduría General de la Nación.

ARTÍCULO 74° Sanciones por incumplimiento. Las violaciones persistentes y demostrables al derecho a la desconexión podrán configurarse como acoso laboral, conforme al parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 2191 de 2022 y el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, acarreando sanciones administrativas o judiciales para el empleador, incluyendo multas e indemnizaciones. LA EMPRESA aplicará medidas disciplinarias internas a los responsables de tales conductas, sin perjuicio de las acciones legales del trabajador afectado.

CAPÍTULO XVIII

coso sexual en el trabajo o acoso sexual laboral

ARTÍCULO 75° Definición y ámbito de aplicación. De conformidad con el artículo 1 de la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual laboral se define como cualquier forma de presión, molestia o insistencia con intención sexual, directa o indirecta, que ocurre en el contexto laboral entre personas con diferencias de poder basadas en edad, sexo, género, orientación sexual, identidad sexual, cargo, situación social o económica. Esta conducta incluye insinuaciones, comentarios, tocamientos no consentidos, propuestas indecentes o cualquier acto que genere un ambiente hostil o intimidante. El ámbito de aplicación



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.

abarca los lugares de trabajo físicos, virtuales o remotos; espacios asociados como baños, vestuarios o áreas de descanso; viajes o eventos laborales; comunicaciones digitales; trayectos casa-trabajo si involucran al acosador del entorno laboral; y alojamientos proporcionados por el empleador (artículo 7 de la Ley 2365 de 2024). No se configura acoso sexual fuera del contexto laboral, como en eventos personales durante días de descanso.

ARTÍCULO 76° Obligaciones de la empresa. LA EMPRESA se compromete a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la Ley 2365 de 2024. Estas incluyen: crear y difundir una política interna de prevención reflejada en este reglamento, en los contratos y protocolos; garantizar los derechos de las víctimas; establecer mecanismos de atención, prevención y no repetición; implementar medidas de protección inmediata; informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación; remitir la queja a la autoridad competente a petición de la víctima; abstenerse de censura o revictimización; y publicar semestralmente de manera anonimizada el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos disponibles, conforme a la ley.

ARTÍCULO 77° Garantías para la víctima. Según el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, las víctimas de acoso sexual laboral gozarán de las siguientes garantías: trato libre de estereotipos de género, orientación o identidad sexual; acceso a atención emocional y psicológica por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL); posibilidad de traslado de área, teletrabajo o medidas para evitar interacción con el investigado; terminación del contrato sin sanción por preaviso si lo manifiestan expresamente; y confidencialidad absoluta, sin confrontación directa con el acosador. Estas medidas se cumplirán en un plazo máximo de 5 días hábiles.

ARTÍCULO 78° Estabilidad laboral reforzada. De acuerdo con el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, las víctimas denunciantes y las personas que sirvan como testigos de hechos de acoso sexual en el contexto laboral gozarán de protección contra retaliaciones. La terminación unilateral del contrato de trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia carecerá de efecto, salvo las excepciones legales, y podrá dar lugar a las sanciones previstas por la ley y su reglamentación.

ARTÍCULO 79° Procedimiento para denuncias. Todo trabajador que considere ser víctima de acoso sexual laboral, o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos, podrá presentar queja escrita, verbal o electrónica ante la Gerencia, Gestión Humana o quien haga sus veces, sin que sea competente para ello el Comité de Convivencia Laboral. Recibida la queja, la empresa activará de manera inmediata la ruta interna de atención, protección y prevención, adoptará las medidas urgentes de protección dentro de su ámbito de competencia y, a solicitud de la víctima, remitirá de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.**

forma inmediata la queja o denuncia a la autoridad competente, respetando su intimidad, evitando la revictimización y dejando a salvo la facultad de acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación, al Ministerio del Trabajo o a la autoridad judicial competente. Las medidas de protección que resulten procedentes se adoptarán dentro de los términos legales y con enfoque de confidencialidad, no repetición y debida diligencia.

ARTÍCULO 80° Sanciones y medidas internas. Cuando el presunto agresor sea trabajador de la empresa, la conducta podrá dar lugar a medidas preventivas, correctivas y disciplinarias, previo debido proceso, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, laborales o de inspección a que haya lugar. La empresa no adelantará trámites conciliatorios respecto del acoso sexual por tratarse de conductas no conciliables.

CAPÍTULO XIX

Publicaciones

ARTICULO 81. El empleador publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos de la empresa y a través de medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Adicionalmente, podrá publicarlo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo por correo electrónico u otro canal digital institucional, dejando constancia de dicha actuación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar los ajustes que estimen necesarios dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación, en los términos del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XX

Vigencia

ARTICULO 82. El presente Reglamento entrará a regir al día siguiente de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPITULO XXI

Disposiciones Finales

ARTICULO 83. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII

Cláusulas Ineficaces



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ASOINCON SAS NIT: 800.216.198-1- ASOCIACIÓN DE INGENIEROS CONSULTORES SAS.
CARRERA 6 No 110-900 OF. 1 TEL: 3317815 CEL: 3006759704.
CORDIALIDAD VÍA A GALAPA.**

ARTICULO 84. 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.).

CARLOS IVAN SIERRA SUAREZ

ASOINCON SAS NIT. 800.216.198-1

Representante Legal.