

 Ingenieros Civiles Contratistas s.a.s. <i>soluciones en equipo</i>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 1 de 70	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S.

I.C.C. S.A.S.

ABRIL 2025

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 2 de 70	

PREÁMBULO REGLAMENTO INTERNO I.C.C. S.A.S.

Con la publicación de la Ley 2663 de 1950, se establece la necesidad de crear un Reglamento Interno en la Compañía que defina las condiciones bajo las cuales tanto el empleador como sus trabajadores deben regirse en la prestación del servicio.

En la misma línea, el Código Sustantivo de Trabajo estipula como obligación de la empresa el establecer sus propias políticas internas, las cuales deben estar alineadas a lo contemplado en el ordenamiento jurídico colombiano y, en específico al cumplimiento de los deberes y garantías constitucionales consagradas por el el estado colombiano.

En este contexto, la Dirección de ICC S.A.S emite el presente Reglamento Interno de Trabajo, en cumplimiento a lo estipulado en la ley 2363 de 1950 y la jurisprudencia aplicable; antidiendo principalmente a la necesidad de contar con una reglamentación interna que garantice, a través de su aplicabilidad, el respeto por la dignidad, así como la salvaguarda y el cumplimiento de los derechos de los miembros que conforman la comunidad de **I.C.C. S.A.S.**

El presente Reglamento establece veinticinco capítulos que desarrollan de manera minuciosa la regulación interna de la Compañía, el primer título cuenta con cuatro artículos los cuales señalan las disposiciones Generales, instaurando la estructura básica del reglamento y precisando de manera relevante la denominación, finalidad y los principios por los que se regirá el mismo. En este orden de ideas y para efectos de lograr un concepto unánime se entenderán por tales los siguientes:

- I. **Debido Proceso Legal.** Las actuaciones administrativas de la Compañía se adelantarán con observancia a los lineamientos internos previamente consagrados en procura de que los implicados puedan ejercer los medios de defensa que tiene a su alcance.
- II. **Igualdad.** **I.C.C. S.A.S** dará el mismo trato y protección a todas las personas que integran la Compañía; no obstante, serán objeto de empoderamiento las personas que se encuentren en circunstancias vulnerables, a criterio de la empresa.
- III. **Imparcialidad.** La Compañía deberá asegurar y garantizar los derechos de todas las personas, sin discriminación alguna y sin cualquier clase de motivación positiva.
- IV. **Buena Fe.** La Empresa y los miembros que integran la Comunidad presumirán el comportamiento leal de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos, deberes y obligaciones.
- V. **Celeridad.** La Compañía impulsará el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones con el fin de que los procedimientos que devengan de las relaciones laborales sean adelantados con diligencia y dentro de los términos legales.
- VI. **Confidencialidad.** Se entiende como la garantía de que la información compartida en virtud de la relación laboral no podrá ser divulgada sin el consentimiento de la contraparte. Esta garantía se extiende tanto a la información profesional entregada por el empleador al trabajador, así como la información personal y datos sensibles que comparte el trabajador al empleador durante su vinculación laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 3 de 70	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO ÚNICO. Se expide el presente Reglamento Interno de **I.C.C. S.A.S** en los términos del Título IV de la Ley 2663 de 1950.

CAPÍTULO I DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO DE TRABAJO

OBJETO

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN: El presente Reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse la empresa y sus trabajadores en la prestación del servicio, quedando ambos sometidos a sus mandatos. Su finalidad es regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la empresa y sus empleados, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. En el presente reglamento se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de éste se deriven. El cumplimiento y respeto de sus normas permitirá la armonía de las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente texto del Reglamento de Trabajo de la empresa **I.C.C. S.A.S** domiciliada en la carrera 37 No. 52-43 Piso 6 de la ciudad de Bucaramanga, establece las disposiciones a las cuales se encuentra sometida la empresa y todos los trabajadores que prestan sus servicios a la misma independiente del área, dependencia, departamento, sistema y oficina a la cual se encuentre vinculado, sin consideración a la clase o modalidad de contrato de trabajo que los vincule con la empresa e independientemente de sus funciones o jerarquías.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sólo pueden ser favorables al trabajador. Como consecuencia de lo antes mencionado, las normas estipuladas en este instrumento se considerarán incorporadas a toda relación jurídica contractual de naturaleza laboral existente, así como también a cada Contrato Individual de Trabajo que se celebre con fecha posterior a la aprobación de este Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 3. Este reglamento hace parte de todos los contratos individuales de trabajo verbales o escritos, celebrados o que se celebren a futuro con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al trabajador y registrará en todas las dependencias de la empresa, ya sean de carácter presencial, remoto, en casa o teletrabajadores, así como aquellas que se creen a futuro.

ARTÍCULO 4. Los siguientes son los Principios por los que se regirá el presente Reglamento: Debido Proceso Legal, Igualdad, Imparcialidad, Buena fe, Celeridad, Confidencialidad.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 5. Quien aspire a ser admitido como trabajador de la empresa **INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. – I.C.C. S.A.S.** deberá diligenciar la hoja de vida, en el cual consignará aquellos datos que permitan a la entidad conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo, educación, formación y sueldo al que aspira. Estas informaciones serán

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 4 de 70	

verificadas por la empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista, pruebas psicotécnicas, de selección, visita domiciliaria y demás que estime convenientes.

ARTÍCULO 6. El candidato que sea aceptado deberá presentar a la empresa **INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S. – I.C.C. S.A.S.** los siguientes documentos:

1. Requisitos de ingreso:

- a) Hoja de vida actualizada con fotografía reciente.
- b) Cuatro (4) fotocopias de la cédula de ciudadanía o de la tarjeta de identidad, según el caso.
- c) Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificación de los dos (2) últimos empleadores con quienes haya trabajado en el que conste tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y salario devengado.
- e) Fotocopia del certificado judicial vigente, una vez ha sido seleccionado.
- f) Copia de certificados académicos o diplomas.
- g) Certificados de dos personas honorables sobre su conducta y capacidades y en su caso, del plantel de educación en que hubiera estudiado. (Se confirman lo relacionado en la hoja de vida).
- h) Si se trata de conductores, deben poseer el respectivo pase vigente.
- i) La empresa **I.C.C. S.A.S.** exigirá al candidato, los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar según profesiograma definido por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad e intimidad personal. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso, egreso y periódicos del trabajador serán sufragados por la empresa. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las labores a desarrollar constituyan un riesgo en caso de estado de gestación.

2. Documentación para la Afiliación a la Caja de Compensación Familiar y al Sistema de Seguridad Social Integral (EPS, ARL, AFP):

- a. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía del candidato seleccionado;
- b. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o Tarjeta de Identidad de (padres, hijos o el (la) Cónyuge) según el caso;
- c. Registro Civil de los hijos;
- d. Certificado de escolaridad de los hijos mayores de doce (12) años;
- e. Certificado de supervivencia de los padres mayores de sesenta (60) años;
- f. Constancia de asistencia económica (Para la afiliación de los padres mayores de sesenta (60) años);

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o inadmitir 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de **gravidez** para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 5 de 70	

PARÁGRAFO 2. Como requisito de los procesos de selección y contratación de los trabajadores, o en cualquier momento durante la vigencia de la relación contractual, la Compañía podrá realizar la verificación de condiciones de seguridad de los mismos, a través de un estudio de seguridad que podrá incluir visita domiciliaria, prueba de polígrafo siempre y cuando el trabajador lo autorice de manera escrita*, estudio de bienes y/o verificación de historia crediticia con las centrales de riesgos, directamente, o a través de un proveedor contratado para estos fines, de conformidad con las políticas definidas bajo la salvaguarda de la protección de los derechos fundamentales y la ejecución de las políticas de Tratamiento de Datos Personales de los trabajadores.

PARÁGRAFO 3: La empresa tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador. Se considerará una falta grave a las obligaciones del trabajador el evento en el que se descubriera falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 6 de este reglamento posterior a haber adquirido la calidad de Trabajador. El que incurriera en tal evento será separado inmediatamente de la Compañía sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción (Artículo 287 y 289 Código Penal) y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia.

PARÁGRAFO 4: Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un empleo en **I.C.C. S.A.S.** se presumirán ciertas y se tendrá como engaño a **I.C.C. S.A.S.** cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones.

PARÁGRAFO 5: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que consideren 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, 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 prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. A artículos primero y segundo, convenio No 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 artículo 22), ni la Libreta Militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 6: **I.C.C. S.A.S.** efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos por el cargo y efectuará las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad y capacidad de comunicación exigidos. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, la Dependencia de Gestión de Talento Humano deberá indagar por sus antecedentes, pedir referencias de anteriores lugares de trabajo y calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados.

PARÁGRAFO 7: Una vez cumplidos los pasos del párrafo anterior, el aspirante deberá presentar un examen médico de admisión.

PARÁGRAFO 8: Una vez el aspirante haya sido seleccionado deberá presentar a la Dependencia de Gestión de Talento Humano, los certificados sobre antecedentes judiciales y disciplinarios expedidos por La Policía Nacional y la Procuraduría General de la Nación, respectivamente, o las entidades que hagan sus veces.

PARÁGRAFO 9: Cumplidos los requisitos y condiciones previstas en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, es potestativo de **I.C.C. S.A.S.** vincular laboralmente al aspirante. En todo caso, **I.C.C. S.A.S.** no está obligada a explicar la motivación de su determinación ni a expedir certificación sobre el resultado de los exámenes.

PARÁGRAFO 10: El empleado comenzará a devengar su salario a partir de la fecha en que empiece a laborar efectivamente, una vez se hayan cumplido los requisitos de admisión enumerados en los artículos anteriores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 6 de 70	

ARTÍCULO 7. Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el artículo anterior y en caso de ser seleccionado el aspirante, se celebrará por escrito el contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares del mismo (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador y el otro se conservará en los archivos.

ARTÍCULO 8. Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo a la oficina principal Bucaramanga al Dependencia de Gestión de Talento Humano y/o quien ejerza tales funciones. Para todos los efectos se considerará como válida la última dirección de notificaciones allegada por el trabajador.

CAPÍTULO III

DE LA CONTRATACIÓN Y LOS CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 9. La empresa **I.C.C. S.A.S.** podrá celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año, los cuales deberán ser regulados por las disposiciones generales sobre el contrato individual de trabajo, contratos de prestación de servicios, contratos a término indefinido y contratos ocasionales, accidentales o transitorios. Se entiende por contrato ocasional el de duración no mayor a un mes, que se refiera a labores distintas a las normales de la empresa. **I.C.C. S.A.S.** a su juicio y conforme a las premisas legales determinará qué modalidad de contrato utiliza.

ARTÍCULO 10. Queda prohibido emplear y/o contratar a los menores de dieciocho años (18) en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, tampoco pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 11. La empresa **I.C.C. S.A.S.** se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen:

ARTÍCULO 12. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

ARTÍCULO 13. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 14. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

- I. Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
- II. Los adolescentes mayores de diecisiete años solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 15. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 7 de 70	

ARTÍCULO 16. Según resolución 1796 de 2018, las siguientes actividades son prohibidas para los menores de edad:

- Permanecer en espacios donde estén expuestos a ruidos mayores a 75db.
- Exposición a radiaciones ionizantes.
- El uso de herramientas.
- Altas o bajas temperaturas.
- Ambientes con iluminación deficiente.
- El contacto directo con personas infectadas.

ARTÍCULO 17. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 18. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio de Trabajo consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

ARTÍCULO 19. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) AÑOS, 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 o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en el artículo anterior, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan ser desempeñados sin grave riesgo, para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 20. I.C.C. S.A.S. afiliará al trabajador menor de dieciocho (18) años al Sistema de Seguridad Social en los términos que lo exige la Ley. Si el menor de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de seguridad social (EPS) y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derechohabientes.

ARTÍCULO 21. En los lugares del territorio nacional donde las entidades de la seguridad social (EPS) no hayan extendido sus servicios, la empresa **I.C.C. S.A.S.** está obligada a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTÍCULO 22. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente reglamento no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 8 de 70	

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 23. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia). La empresa **I.C.C. S.A.S.** se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 24. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios y no verdaderos trabajadores, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la empresa **I.C.C. S.A.S.**

ARTÍCULO 25. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales.

CAPÍTULO V

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 26. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él por escrito, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.). En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77 numeral 1 C.S.T.).

PARÁGRAFO: El período de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que la prestación del servicio se entienda regulado desde su inicio por las normas generales del contrato de Trabajo.

ARTICULO 27. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 28. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 29. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el término del período de prueba el trabajador continuare al servicio de la empresa **I.C.C. S.A.S.**

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 9 de 70	

los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización, decisión está que debe ser motivada según sentencia T- 978 de 2004.

PARÁGRAFO 1. La empresa **I.C.C. S.A.S.** tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba, y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado.

PARÁGRAFO 2. El trabajador que se encuentre sometido al periodo de prueba no tiene derecho al pago de indemnización en caso de terminar la relación laboral con la empresa **I.C.C. S.A.S.**

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 30. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

MAÑANA

7: 30 A.M. a 12:00 M.

HORA DE ALMUERZO

12:00 M. a 2:00 P.M.

TARDE

2:00 P.M. a 5:40 P.M.

SÁBADO

HORA ENTRADA: 8:00 A.M.

HORA DE SALIDA: 12:10 P.M.

La empresa garantizará dentro del entorno laboral el desarrollo de las pausas activas en relación con la planeación por parte de los Coordinadores HSE y Dirección de obra dentro de la organización en cumplimiento a la Ley 1255 del 2009.

PERSONAL OPERATIVO: Tendrá un horario de trabajo acorde a las especificaciones contractuales que se establezcan en cada proyecto.

PARÁGRAFO 1: De acuerdo con lo estipulado en la Ley 2101 de 2021, se establece la implementación gradual de la ley de reducción de jornada laboral semanal. Para esto, a partir del 15 de julio de 2024 y por el término de un año la jornada semanal laboral máxima será de cuarenta y seis (46) horas semanales de acuerdo con los lineamientos de disminución gradual.

Ahora bien, atendiendo a la gradualidad de la implementación legal, el área de gerencia definirá los lineamientos respectivos en cuanto a los horarios laborales de todos los trabajadores de la empresa en el tiempo legal definido para esto.

PARÁGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1990).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 10 de 70	

Durante el tiempo de la implementación gradual de que trata la Ley 2101 de 2021 la jornada que se dedique a actividades, recreativas, deportivas o de capacitación, será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleador y trabajador. Una vez culminado el periodo de implementación gradual de la jornada laboral a 42 horas, será aplicable la exoneración de la obligación contemplada en el inciso primero del presente parágrafo.

PARÁGRAFO 3: El horario de trabajo para los trabajadores en obra será el horario fijado por la empresa usuaria en la cual están laborando, siempre y cuando no sea contrario a la ley, acuerdos convencionales y autorizaciones del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 4. JORNADA ESPECIAL. (Art. 2 Ley 2101 de 2021) Modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo:

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo respetando siempre el mínimo legal y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo Seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 9 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002). El empleador no podrá aun con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 Literal c) Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 5. HORARIO LABORAL FLEXIBLE: Como regla general se indica que la jornada laboral puede ser establecida por el empleador o fijarse con los límites establecidos por la ley, la cual señala un máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no obstante, el mencionado límite puede ser repartido de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m. En las anteriores condiciones, el empleador tiene la facultad de reducir o ampliar la jornada laboral establecida dependiendo de las necesidades del servicio o necesidades especiales sin que este término sea contabilizado como horas extras. De igual forma, el empleador puede optar por realizar turnos de trabajo con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, los cuales se pueden realizar en cualquier horario o día de la semana, sin que esta situación genere recargo alguno.

El empleador no podrá, aún 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 (Art. 20, literal C, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 6. MODIFICACIÓN DE HORARIOS: La Empresa, se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario de trabajo contenido en el artículo 30 de este reglamento interno, de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 31. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 11 de 70	

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 32. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada Ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 34. Tasas y liquidación de recargos.

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

PARÁGRAFO 1. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.

ARTÍCULO 35. 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 este Reglamento

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y seis (46) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3. No se podrá laborar en el mismo día horas extras, cuando la jornada de trabajo se amplíe mediante acuerdo celebrado entre **I.C.C. S.A.S.** y el trabajador, a diez (10) horas diarias.

CAPÍTULO VIII

TRABAJO EN CASA Y DESCONEXÓN LABORAL

ARTÍCULO 36. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente capítulo, tiene por objeto reglamentar la habilitación del trabajo en casa y las condiciones necesarias para su implementación, así como los lineamientos y procedimientos para garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de **INGENIEROS CIVILES CONTRATISTAS S.A.S.**, de conformidad con lo establecido por el Decreto 649 de 2022 y la Ley 2191 de la misma anualidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 12 de 70	

ARTÍCULO 37. TRABAJO EN CASA. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

PARÁGRAFO 1. Son circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La empresa adoptará el trabajo en casa en cuanto se cumplan las condiciones para la utilización de esta figura, de conformidad a la normatividad actual expedida por el Ministerio del Trabajo o la que regule dicha figura. Para tal efecto la empresa respetará la igualdad de trato de sus trabajadores y la temporalidad de esta figura o modalidad de prestación del servicio, siempre y cuando se presenten situaciones ocasionales, temporales y excepcionales frente a la prestación del servicio por parte del trabajador en forma presencial.

ARTÍCULO 38. SOLICITUD PARA LA HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en el presente capítulo. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la empresa podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de los trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

PARÁGRAFO 1. La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables

ARTÍCULO 39. PROCEDIMIENTO PARA LA HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA. Para la implementación del trabajo en casa, se contará con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito de forma física o digital al empleador, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
2. **I.C.C. S.A.S.** revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.
3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:
 - 3.1. Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.
 - 3.2. Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa;
 - 3.3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

PARÁGRAFO. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

ARTÍCULO 40. ESCRITO PARA LA HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. La habilitación por parte de **I.C.C. S.A.S.** de un trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá hacerse constar por escrito,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 13 de 70	

mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo siguiente:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.
2. El término de la habilitación del trabajo en casa, el cual deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 24 del presente reglamento.
3. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para la ejecución de este.
4. Los medios de comunicación a través de los cuales la empresa y el trabajador podrán informar cualquier novedad.
5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.
6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por **I.C.C. S.A.S.** a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
8. En caso de que los equipos sean suministrados por **I.C.C. S.A.S.**, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador.
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

ARTÍCULO 41. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN LO REFERENTE AL TRABAJO EN CASA. Durante la habilitación de trabajo en casa, el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, se deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, se deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.
3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, se deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.
4. Incluir el trabajo en casa en la metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según el Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 42. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN CASA EN LO REFERENTE AL TRABAJO EN CASA. El trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa y el Comité Paritario de Salud Ocupacional.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por la empresa.
7. Suministrar a la empresa de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 14 de 70	

ARTÍCULO 43. ALTERNANCIA. El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.

En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

ARTÍCULO 44. COMPENSACIÓN POR EL USO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO DE PROPIEDAD DEL TRABAJADOR. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 45. CONDICIONES DE EQUIPOS: El trabajador contará con equipos de tecnología que serán suministrados por **I.C.C. S.A.S.**, equipos que pueden ser TABLET, COMPUTADORES PORTÁILES, COMPUTADORES DE ESCRITORIO, TELÉFONOS MÓVILES CON ACCESO A INTERNET O PLAN DE DATOS, siendo los mismos de propiedad de **I.C.C. S.A.S.**

ARTÍCULO 46. CONDICIONES DE USO: Los equipos que sean suministrados al teletrabajador serán única y exclusivamente usados en labores propios y encomendados al teletrabajador.

ARTÍCULO 47. RESPONSABILIDADES POR LOS EQUIPOS: Los equipos estarán bajo la custodia y cuidado del trabajador, quien deberá responder por el cuidado y conservación de los mismos, y hacerse responsables por los daños que sufran los dispositivos, salvo el deterioro por paso del tiempo. Al momento de la entrega el trabajador suscribirá acta de entrega y recibo de equipos.

ARTÍCULO 48. TRABAJO EN CASA EN EL EXTERIOR. La habilitación para trabajo en casa podrá surtir para laborar desde el extranjero, para ello el trabajador deberá contar con la autorización expresa del empleador y éste a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en la presente Sección, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.

Con ocasión de la habilitación el empleador desplegará las acciones necesarias para que el trabajador que se encuentre en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral y pueda gozar de sus beneficios.

ARTÍCULO 49. TERMINACIÓN DE LA HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

PARÁGRAFO: Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, el empleador deberá informar al trabajador a través de los medios de comunicación señalados en el escrito para la habilitación de que trata el artículo 40 del presente Reglamento, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.

ARTÍCULO 50. DESCONEXIÓN LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen los trabajadores en cualquier modalidad laboral, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. **I.C.C. S.A.S.** se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 51. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral y el ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo. Asimismo, la empresa garantizará que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 15 de 70	

PARÁGRAFO PRIMERO. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de este artículo o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 52. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL. I.C.C. S.A.S. cuenta con una política de desconexión laboral tendiente a la protección del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores que define:

- La forma cómo se garantiza y ejerce tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- El procedimiento que determina los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- El procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO 53. EXCEPCIONES. No estarán sujetos a lo dispuesto en el marco del derecho de desconexión laboral:

- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente de conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 54. El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.

CAPÍTULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 55. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en estos días tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

- 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, 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

ARTÍCULO 56: Ingenieros Civiles Contratistas S.A.S. sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 16 de 70	

hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Empleador podrá determinar que el día de descanso obligatorio no coincida con el dominical.

PARÁGRAFO TERCERO. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 57. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 58. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 59. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 26 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 60. DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 61. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 17 de 70	

ARTÍCULO 62. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 63. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 64. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, sin embargo, el Ministerio del Trabajo indica que, es facultad del empleador, previo acuerdo entre las partes, pagar en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

ARTÍCULO 65. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T. Decreto Ley 2351 de 1965 Artículo 14 numeral 2, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 66. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

La Empresa no podrá acumular vacaciones de trabajadores menores de 18 años de edad.

La Empresa podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a las que se causen cumplido el tiempo previsto en la ley.

ARTÍCULO 67. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, o en el del tiempo menor en caso de que lleve menos de un año al servicio de la empresa.

ARTÍCULO 68. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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

PERMISOS OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS

ARTÍCULO 69. El trabajador podrá solicitar por escrito a la Coordinación de Gestión Humana o jefe inmediato, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

- Para el ejercicio del sufragio;
- Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 18 de 70	

- Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo. Los trabajadores que pretendan solicitar el permiso deberán dar aviso con anticipación al jefe de recursos humanos de I.C.C. S.A.S. Por su parte la empresa concederá la licencia a un número total de trabajadores que la hayan solicitado siempre que la misma no perjudique la marcha o funcionamiento de la sección respectiva;
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, atendido a un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero, los demás, cuya dependencia sea demostrada); el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como (incendio, inundación o terremoto).

ARTÍCULO 70. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente (Sentencia C-930/09). La duración de la licencia debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en este reglamento interno de trabajo. A continuación, se describen una serie de eventos y el tiempo al que tendrá derecho cada trabajador:

De acuerdo con lo anterior se concederá al trabajador un permiso remunerado de:

Calamidad	Tiempo otorgado
<i>El aborto del cónyuge o compañera permanente</i>	<i>2 días</i>
<i>Cirugías y/o hospitalización de hijos, padres o cónyuges</i>	<i>1 día</i>
<i>Permiso por única vez para la firma de escrituras para compra de vivienda.</i>	<i>1 día</i>
<i>Desastre natural (deslizamiento, terremoto, incendio, inundación, destrucción física de la vivienda)</i>	<i>2 días</i>
<i>Secuestro o desaparición de un familiar hasta segundo grado</i>	<i>2 días</i>

En todos los casos. el trabajador deberá notificar al área de recursos humanos o jefe inmediato, antes o después de ocurrir los hechos según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

ARTÍCULO 71. El trabajador por motivos de la grave calamidad domestica podrá ausentarse del sitio de trabajo o incluso no presentarse, previo aviso directamente al área de recursos humanos y una vez pueda o haya cesado la grave calamidad, debe informar y presentar pruebas pertinentes sobre la ocurrencia del hecho calamitoso, de lo contrario podría estar exponiéndose a una ausencia sin justa causa del sitio de trabajo, lo cual constituye una falta gravísima al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 72. En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. En este caso, el permiso obligatorio tendrá la siguiente duración:

- Para concurrir a los correspondientes servicios médicos. Deberá presentar la constancia o el comprobante respectivo, el cual debe reflejar la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina, esto en el caso de personal que desempeñe labores las cuales pueda postergar o dejar encargado a un colaborador y que su horario de trabajo sea de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. En el

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 19 de 70	

caso del trabajador que realice labores en cadena donde se vea afectado el proceso productivo, deberá solicitar un cambio de turno a los jefes inmediatos con antelación por lo menos de 24 horas, utilizando el formato para tal fin.

Ahora bien, en caso de presentar incapacidad, esta debe ser reportada inmediatamente al jefe inmediato y posteriormente reportarla en la Dirección de Gestión Humana con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad el trabajador deberá presentar el documento original con los soportes que se requiera para el respectivo trámite.

- La empresa **I.C.C. S.A.S.** podrá conceder permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado de las pruebas del caso, ningún trabajador puede entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.
- Nacimiento de un Hijo: Trabajadores hombres que no cumplan con los requisitos legales, para acceder a la Licencia de Paternidad, **I.C.C. S.A.S.** les otorgará dos (2) días hábiles no remunerados, contados desde el día hábil siguiente al nacimiento del hijo.
- En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la empresa **I.C.C. S.A.S.** dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.
- La empresa **I.C.C. S.A.S.** Concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) 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.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

1. *Padres
2. *Hijos
3. *Hermanos
4. *Abuelos
5. *Nietos

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD:

1. *Cónyuges
2. *Padres del cónyuge
3. *Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

CIVIL:

1. *Padres adoptivos
2. *Hijos adoptivos

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 20 de 70	

ARTÍCULO 73. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

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

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARÁGRAFO PRIMERO. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

ARTÍCULO 74. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, Ley 1822 del 4 de enero de 2.017.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente.

ARTÍCULO 75. Para los efectos de la licencia de que trata el artículo anterior, la trabajadora debe presentar a la empresa **I.C.C. S.A.S.** un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 21 de 70	

ARTÍCULO 76. Los trabajadores podrán solicitar disfrutar de la licencia de maternidad o paternidad en las modalidades parental compartida y parental flexible de tiempo parcial en los términos de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 77. La empresa **I.C.C. S.A.S.** está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante seis (6) meses después de ser efectuada la licencia de maternidad

ARTÍCULO 78. La empresa **I.C.C. S.A.S.** cuenta con un espacio tranquilo, cómodo que ofrece a las colaboradoras en etapa de lactancia las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad en la jornada laboral, para luego transportarla al hogar y disponer de ella para alimentar al bebé, en ausencia temporal de la madre. Las condiciones de uso de este espacio se encuentran ubicados en el área y en los instructivos respectivos, cumpliendo todo lo estipulado en la resolución 2423 de junio 8 de 2.018.

ARTÍCULO 79. Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa **I.C.C. S.A.S.**

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 80. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, 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. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. 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%).
4. 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 1.990).

ARTÍCULO 81. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 82. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante consignación en la cuenta de ahorros que para tal fin el trabajador se compromete a tener y a informar, señalando número y entidad bancaria.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 22 de 70	

PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 83. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 84. Es obligación del **EMPLEADOR** la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos laborales, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implantar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST) con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 85. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S y A.R.L, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 86. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 87. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 88. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la 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.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema Integrado de Gestión de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 89. El empleador tiene la obligatoriedad de reportar ante la Administradora de Riesgos Laborales – ARL todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnosticada la enfermedad; en caso de accidente grave o mortal se reportara al Ministerio de Trabajo. El empleador ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 23 de 70	

necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L respectiva.

ARTÍCULO 90. 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, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviara a la ARL y EPS simultáneamente en un término no mayor a dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 91. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 92: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, así como también a lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y lo establecido por las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa. Igualmente se practicarán los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos, post incapacidad (cuando la incapacidad supere 30 días) y de egreso.

ARTÍCULO 93: Los trabajadores deberán someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTÍCULO 94: El empleador no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual 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 del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 95: De todo accidente e incidente se llevará registro en libro especial con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, la declaración de estos y se hará la investigación correspondiente.

ARTÍCULO 96: La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de estos.

ARTÍCULO 97. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y legislación vigente de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 98. Los trabajadores deberán ser afiliados a una administradora de riesgos laborales.

PARÁGRAFO 1. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los sistemas generales de pensiones y salud, a través de las empresas promotoras de salud y administradores de pensión que ellos elijan (Art. 10, Decreto 1530 de 1996).

ARTÍCULO 99. El trabajador deberá cumplir con los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales y cuidado de su salud:

- a) El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa **I.C.C. S.A.S.** en los periodos previamente fijados, los cuales se realizaran cada uno o dos años de acuerdo con el profesigramo y programación que defina el jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 24 de 70	

- b) Los exámenes de Ingreso, de egreso, de post-incapacidad o por reintegro, se realizarán de acuerdo con la demanda que se llegue a presentar en cuanto a este tema. El Procedimiento para el diagnóstico de las condiciones de salud se ajustará cada vez que se vea necesario y es enviado por el proveedor de exámenes médicos una vez terminados;
- c) El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa **I.C.C. S.A.S.** “por el médico tratante”, al igual que deberá cumplir con las remisiones dadas por los profesionales de los diferentes programas de Seguridad y Salud en el trabajo. En caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico ocupacional profesional correspondiente.
- d) Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, guardas y equipos de seguridad e informar al responsable o el jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cualquier hecho o circunstancia que se considere peligroso. Manteniendo de esta manera auto cuidado con Él y con su equipo de trabajo;
- e) No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo;
- f) Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- g) Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro;
- h) Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados;
- i) Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades;
- j) Acatar y cumplir cabalmente con la norma del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que imparta la empresa **I.C.C. S.A.S.** y la ARL respectiva.
- k) Dar buen uso a los elementos de protección personal suministrados por la empresa y a solicitar su reposición cuando sea necesario;
- l) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST;
- m) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
- n) Rendir cuentas a la Coordinación Competente dentro de la empresa, de las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo, designadas por **I.C.C. S.A.S.**
- o) Cumplir con los protocolos de los diferentes comités de apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo 1: La empresa **I.C.C. S.A.S.** dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendios fijos y los portátiles.

Parágrafo 2: Los trabajadores de la empresa **I.C.C. S.A.S.** y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, razón por la cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 100. En caso de accidente de trabajo, no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante y aun así los incidentes laborales ocurridos, el trabajador lo comunicará inmediatamente al responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular (AME póliza área protegida), si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, (la fecha del cese de la incapacidad, si hubiere lugar a ella), denunciando el mismo en los términos establecidos en el Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetaran a los decretos, 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 472 de 2015 y Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 101. La empresa **I.C.C. S.A.S.** llevará un control en documento especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores, quienes tendrán la obligación de reportarlos dentro de dos días hábiles después de ocurrido el evento; en este registro se consignará: la fecha y hora del accidente, área dentro de las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma resumida las declaraciones del suceso; los demás que se estimen convenientes y que permitan facilitar la investigación de dicho evento.

ARTÍCULO 102. La empresa **I.C.C. S.A.S.** y los trabajadores se someterán a las normas establecidas en el reglamento de Higiene y Seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo.

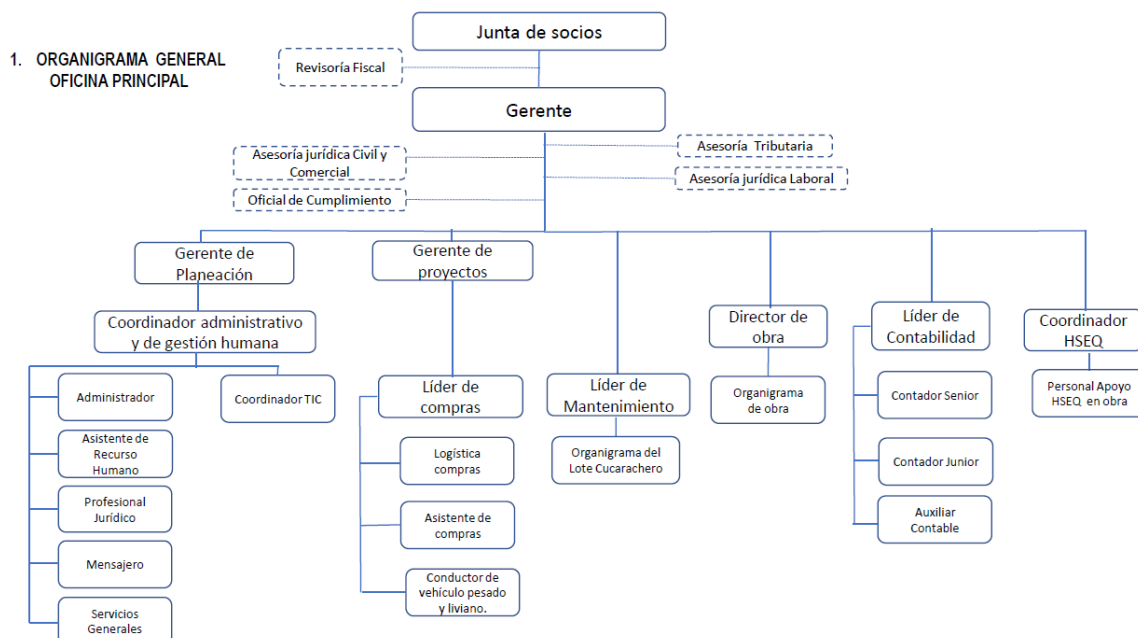
ARTÍCULO 103. Las partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1443 de 2014 y Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015 legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 104. La empresa **I.C.C. S.A.S.** debe establecer por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación. Esta política debe ser comunicada al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

CAPÍTULO XII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 105. I.C.C. S.A.S. plantea la siguiente estructura organizacional:



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 26 de 70	

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente, Gerente de Proyectos, Gerente de Planeación, Coordinador Administrativo y de Gestión Humana.

CAPÍTULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 106. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 107. 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.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de 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 prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, 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 vidrioado 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 de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. 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.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 27 de 70	

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las 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 les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las seis (6) de la tarde, siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. Solo los adolescentes mayores de diecisiete (17) años podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias, y cuarenta (40) horas a la semana, y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 de la Ley 1098 de 2.006).

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 108. OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe, lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
2. Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
3. Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, dando estricto cumplimiento a las órdenes verbales y escritas de buen servicio que se les imparta.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
11. 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.
12. Usar la dotación de acuerdo a las instrucciones dadas por el empleador.
13. 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.
14. Realizar el auto reporte de condiciones adversas de su puesto de trabajo de conformidad artículo 56 del presente documento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 28 de 70	

PARÁGRAFO 1°: El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, practicar requisas, realizar prueba de alcoholemia a los trabajadores, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO XV

ACERCA DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 109. Definición. Para efectos del presente R.I.T se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (**1 Vez por semana durante 6 meses**).

ARTÍCULO 110. Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Parágrafo 1: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

Parágrafo 2: Ingenieros Civiles Contratista S.A.S. reconoce las desigualdades y violencias a las que se pueden ver expuestas las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversa (LGBTIQ+) tanto en el ámbito personal, así como en el ámbito laboral. Es por esto por lo que, con el objetivo de promover ambientes de trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúan la discriminación de género I.C.C. S.A.S. ha adoptado el Manual de Convivencia (ICC-MA-26) estableciendo para sus trabajadores las normas básicas de convivencia dentro de la organización para generar una adecuada convivencia entre los trabajadores sin discriminación de: raza, nacionalidad, género, edad, capacidad física y orientación religiosa. Todo lo anterior enmarcado dentro del respeto a los derechos humanos y la equidad, alineado a lo estipulado en la circular 0026 de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo

ARTÍCULO 111. Son considerados sujetos activos o autores de acoso laboral, los siguientes:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 29 de 70	

1. La persona natural que se desempeñe como GERENTE, DIRECTIVOS, JEFES, COORDINADORES o cualquier otra posición de dirección y mando.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 112. Son considerados sujetos activos o victimarios de acoso laboral, los siguientes:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo
2. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
3. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
4. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
5. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral
6. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 113. Son considerados sujetos partícipes del acoso laboral, los siguientes:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo
2. La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
3. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
4. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
5. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
6. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 114. Conductas atenuantes.

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad físicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ARTÍCULO 115. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 30 de 70	

- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 116. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

ARTÍCULO 117. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 31 de 70	

ARTÍCULO 118. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo entre las partes involucradas.

PARÁGRAFO PRIMERO. La víctima del acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde al programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El programa de conciliación y apoyo a la víctima de acoso laboral, contara con personal calificado en el área de la incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscara la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:

- a. Primera fase: - Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada partícipe, podrá expresar su posición frente a hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
- b. Segunda fase: - Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- c. Tercera fase: - Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de dialogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d. Cuarta fase: - Seguimiento: La empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su pique. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación post evento.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el inspector de trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adaptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas se entenderá como tolerancia de la misma.

ARTÍCULO 119. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN:

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 120. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de 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. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 32 de 70	

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
 5. La adopción de un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia basada en género (ICC-FT-430) como un compromiso con el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de sus ambientes de trabajo, generando una conciencia colectiva de sana convivencia a través de la promoción de las condiciones dignas y justas, respecto por los derechos humanos a través de la sensibilización a su personal sobre acciones y/o omisiones de su actuar que puedan configurarse como violencia basada en género en sus centros de trabajo, dando cumplimiento a lo estipulado en la circular 0026 de 2023, expedida por el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 121. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador o sus delegados en los términos del artículo 1ro de la Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo. Este comité se denominará Comité de Convivencia Laboral, que tendrá como sede principal la Sede de la Sociedad y además se conformará un Comité para la solución de conflictos que se presenten, en los lugares de ejecución de cada proyecto de obra. El (los) representante(s) del patrono será(n) designado(s) por el Gerente y el (los) de los trabajadores por elección, de los postulantes. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de **dos (2) años**, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación (Resolución 1356 de 2012).
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 33 de 70	

Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité, de conformidad con la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

1. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas de acoso laboral.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de controversias.
- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
- g) En aquellos casos en los que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la Alta Dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- h) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la dirección de la empresa.

2. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 34 de 70	

- a) Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- c) Tramitar ante la empresa las recomendaciones aprobadas en el comité.
- d) Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

3. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, hora y lugar de la reunión.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en la queja, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en la queja con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por el reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar e orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la empresa.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 122. TRATAMIENTO SANCIONATORIO Y GARANTÍAS. Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

- a) Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- b) Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. (Victima)
- c) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- d) Con la obligación de pagar a las EPS'S y las ARL'S el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades Laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dicte si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- e) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo. (Victimario)
- f) Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.
- g) Queja Infundada: Sanción con multa entre medio y 3 SMMLV (Art. 14 Ley 1010 de 2006)
- h) Caducidad: Tres (3) años después de la ocurrencia de los hechos (Art. 14 MODIFICADO por el Art. 1 de la Ley 2209 de 2022).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 35 de 70	

CAPÍTULO XVI

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 123. OBJETO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS SAS, consciente de la importancia de promover un ambiente de sana convivencia laboral basada en una cultura de respeto, libertad, igualdad, armonía y buen trato para todos sus trabajadores y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, orientará sus esfuerzos en establecer los lineamientos para identificar, prevenir, corregir y atender situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, fomentando el bienestar emocional y calidad de vida de los trabajadores.

Por lo cual, implementara un marco de actuación dentro de la empresa para prevenir, identificar y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 2365 de 2024, que regula la prevención, atención y sanción de comportamientos de acoso sexual en los entornos laborales.

ARTÍCULO 124. ALCANCE DE LA POLÍTICA. Esta política aplica a todos los empleados, contratistas, practicantes y colaboradores de la empresa, sin importar su cargo o tipo de vinculación, en todas las sedes y lugares donde la empresa desarrolle actividades laborales.

Se presumiera que la conducta de acoso sexual se cometió en el contexto laboral cuando ocurra en:

1. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
2. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
6. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 125. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, conducta o comentario de carácter sexual no deseado que afecte la dignidad de una persona, genere un ambiente intimidante, hostil, humillante o ofensivo, y que esté dirigido a obtener favores sexuales, de forma directa o indirecta, bajo la amenaza de afectaciones laborales o personales.

ARTÍCULO 126. PRINCIPIOS RECTORES.

1. Respeto por la dignidad: Todos los colaboradores tienen derecho a un ambiente libre de acoso, discriminación y hostigamiento.
2. Confidencialidad: Cualquier denuncia o investigación sobre acoso sexual se llevará a cabo bajo estricta confidencialidad. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.
3. Debido proceso: Todas las partes involucradas tendrán derecho a ser escuchadas y a un proceso justo, tal como lo establece la ley.
4. No represalias: Ningún colaborador que denuncie, sea testigo o participe en el proceso de denuncia de acoso sexual será objeto de represalias.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 36 de 70	

5. Estabilidad laboral: Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

ARTÍCULO 127 – RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA. Serán responsabilidad de la empresa:

1. Implementar medidas preventivas y correctivas para evitar cualquier situación de acoso sexual, incluyendo capacitaciones periódicas y campañas de sensibilización.
2. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima sobre su derecho a acudir a la fiscalía general de la Nación y remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

ARTÍCULO 128. RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES. Todos los colaboradores tienen la obligación de reportar cualquier situación de acoso sexual que presencien o de la que sean víctimas, y deben colaborar con cualquier investigación interna.

ARTÍCULO 129. RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El comité será responsable de recibir, investigar y gestionar las denuncias de acoso sexual en la empresa, cumpliendo con los tiempos y procedimientos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 130. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ACOSO SEXUAL.

1. Recepción de la denuncia: Cualquier colaborador puede presentar una denuncia de acoso sexual de manera confidencial ante el Comité de Convivencia Laboral, directamente con el área de Recursos Humanos, o a través de los canales designados para este fin (correo electrónico, buzón de sugerencias, etc.).
2. Investigación: Una vez recibida la denuncia, se procederá a realizar una investigación interna en un plazo no mayor a tres (3) días laborales, siguiendo los principios de confidencialidad y debido proceso.
3. Medidas provisionales: Si es necesario, se podrán implementar medidas temporales para proteger a la persona denunciante durante el proceso de investigación.
4. Sanciones: En caso de comprobarse el acoso sexual, se aplicarán las sanciones pertinentes, que pueden ir desde amonestaciones, suspensión o terminación del contrato, de acuerdo con la gravedad de los hechos y lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 131. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. La empresa realizará campañas y capacitaciones periódicas sobre la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 132. ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA. La política de prevención y atención del acoso sexual en el trabajo será revisada y actualizada periódicamente según las modificaciones legales o necesidades organizacionales.

ARTÍCULO 133. SANCIONES INTERNAS. El incumplimiento de esta la política de prevención y atención del acoso sexual en el trabajo será considerado una falta grave y podrá acarrear sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato laboral.

POLÍTICA DE ENFOQUE DIFERENCIAL Y EQUIDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 134. OBJETO DE LA POLÍTICA DE ENFOQUE DIFERENCIAL Y EQUIDAD DE GÉNERO. Ingenieros Civiles Contratistas SAS como empresa comprometida con los Derechos Humanos y los principios de la igualdad y el respeto, incluye como elemento fundamental de su Cultura Organizacional la Equidad de Género, orientando sus Procesos bajo una política que busca garantizar:

1. La selección y contratación de personal sin sesgos de género, sino basados en perfiles de cargo y competencias de los candidatos.
2. La participación de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos, en los diferentes comités y/ espacios de cooperación y toma de decisiones.
3. Una política de salarios y condiciones laborales justas para todos sus empleados independiente de su género.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 37 de 70	

4. La implementación de programas para la promoción de un ambiente y cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación y de acoso laboral o sexual, a través del trato justo e igualitario que respeta la diversidad de género.
5. Oportunidades de capacitación, reconocimiento, desarrollo y plan carrera sin sesgos de género.
6. La implementación de programas que permitan la conciliación entre la vida personal y laboral.
7. La protección de todos los derechos de sus trabajadores, así como los mecanismos efectivos para tramitar denuncias en caso de que dichos derechos no sean respetados.
8. El rechazo a todo tipo de violencia de género, tomando las medidas necesarias para prevenir y proteger contra este tipo de violencia en todas sus formas.
9. Comunicaciones oficiales de la empresa empleando un lenguaje inclusivo y respetuoso de todas las identidades de género. La empresa evitará el uso de términos genéricos masculinos para referirse a grupos mixtos y utilizará formas de expresión que no refuercen estereotipos de género. Así mismo, procurará en sus materiales visuales y de marketing, incluir una representación equitativa de todas las identidades de género; evitando la sobreexplotación de estereotipos de género.

ARTÍCULO 135. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS PARA SALVAGUARDAR LA EQUITAD DE GENERO.

- a) Conformación de un Comité de Convivencia Laboral, de carácter bipartito, a través del cual se definan e implementen las acciones derivadas de la política de enfoque diferencial y equidad de género.
- b) Realizar actividades de sensibilización sobre equidad de género dirigidos a líderes de la compañía y a los trabajadores, con la finalidad de prevenir que se incurra en prácticas discriminatorias, y se respalde la dignidad e integridad de los trabajadores.
- c) Efectuar vigilancia y seguimiento periódico de conductas que atenten contra la equidad de género, garantizando la confidencialidad de la información.
- d) Desarrollo de actividades que fomenten el apoyo social y la integración entre todos los trabajadores.
- e) Se adoptarán las medidas correctivas en relación con las situaciones de equidad de género para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores.
- f) Brindar orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis a los trabajadores que hayan presentado queja por situaciones de vulneración de la equidad de género.
- g) Identificar los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores a través de la aplicación del instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosocial.
- h) Todos los trabajadores deberán apoyar y participar en el desarrollo de las actividades que sean definidas en el marco de la política de enfoque diferencial y equidad de género, como muestra de su compromiso con la promoción de un ambiente de trabajo sano y el desarrollo de unas relaciones sociales positivas en el entorno laboral.

ARTÍCULO 136. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.

- a) Cumplir con las obligaciones legales vigentes sobre convivencia laboral a través del manual establecido para este efecto.
- b) Conocer y aplicar en sus relaciones los lineamientos previstos en la presente política.
- c) Señalar los aspectos de este manual cuya interpretación o aplicación no sea lo suficientemente clara.
- d) Involucrarse real y efectivamente en cada una de las pautas señaladas en la presente política que regirán obligatoriamente en ICC SAS.
- e) Reportar violaciones o infracciones a la presente política de lo cual tengan conocimiento.

ARTÍCULO 137. INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES. El incumplimiento a las presentes políticas constituye una falta grave a las obligaciones laborales del trabajador de conformidad con lo establecido por los numerales 4° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y por lo mismo, ICC SAS podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes o cualquier decisión legal, previa garantía del debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 138. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales del empleador:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 38 de 70	

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 39 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
14. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
15. Facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
16. Establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo.
17. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 39 de 70	

18. Escoger y capacitar a los representantes de los comités de seguridad y salud en el trabajo.
19. Asignar y Comunicar las Responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
20. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo SG-SST.
21. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del SG-SST.
22. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
23. Hacer efectiva la Participación de los Trabajadores de todos los trabajadores y sus representantes ante los comités de seguridad y salud en el trabajo (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
24. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante los Comités de seguridad y salud en el trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST.
25. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al SG-SST.
26. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
27. Integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
28. Elaborar una matriz legal con las normas vigentes relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo.
29. Estructurar una política de acompañamiento a trabajadores en situación o condición de discapacidad.
30. Suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a quienes devenguen un salario inferior a dos (2) veces el mínimo legal vigente en la empresa. (Artículo 57 C.S.T.).
31. Generar unas funciones de discapacidad para los trabajadores reincorporados al trabajo, para que sean reubicados laboralmente las cuales deben ser socializados a los trabajadores con el compromiso de cumplimiento por parte de los trabajadores en tal situación.
32. Reubicar a los trabajadores discapacitados teniendo en cuenta los perfiles de discapacidad, puesto de trabajo y empleado.

ARTÍCULO 139. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar y/o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 40 de 70	

4. Procurar el cuidado integral de su salud, asistiendo a los controles indicados por la ARL, EPS.
5. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud en cualquier momento de la relación laboral, de conformidad al artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015.
6. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones impartidas por el personal encargado en relación con el Sistema De Gestión De La Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
7. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, así como las normas mínimas de aseo personal e inocuidad, del sitio de trabajo y de los equipos asignados.
9. Reportar las incapacidades emitidas por la Empresa Prestadora de Servicios de Salud –E.P.S.- o la Administradora de Riesgos Laborales -A.R.L.-, a la que esté afiliado, según sea el caso, al tiempo de su otorgamiento, o con posterioridad al misma, según lo permita las circunstancias, siempre y cuando no exceda de dos (2) días hábiles de ocurridas estas.
10. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
11. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo.
12. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios a los intereses de la empresa o de su personal.
13. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
14. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo, así como las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes y enfermedades laborales con suma diligencia.
15. Registrar en las oficinas de la empresa, con el área de administración / recursos humanos, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.). En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a este, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empresa.
16. Portar al inicio de la jornada laboral los EPP, dotación (limpia-aseada) y herramientas de trabajo que le han sido entregadas por el empleador. Se prohíbe la entrada del trabajador que al inicio de la jornada no porte los elementos atrás referidos.
17. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros adoptando los comportamientos y recomendaciones establecidos en el manual de convivencia laboral adoptado por la empresa
18. Al finalizar la jornada laboral, apagar los equipos usados para la labor.
19. Mantener el puesto de trabajo en buenas condiciones de higienicas.
20. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la empresa, en señal de recibo.
21. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 41 de 70	

22. Permitir la práctica de pruebas y asistir a los controles que implemente la empresa tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas.
23. Comunicar de manera inmediata al jefe directo e inspector de seguridad los incidentes u accidentes de origen laboral ocasionados dentro de las instalaciones de la empresa, el cliente o en las zonas o lugares donde estén realizando las funciones para las cuales han sido contratados .
24. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores que le han sido asignadas Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
25. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la empresa, en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
26. Asistir a todas las capacitaciones que se organicen en la empresa, proveedores y/o clientes.
27. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
28. Comunicar oportunamente al empleador los hechos u motivos por los cuales solicitan las diferentes licencias remuneradas o no remuneradas.
29. Contestar en el menor tiempo posible las llamadas telefónicas y/o correos electrónicos que le haga el empleador o sus representantes.
30. Portar adecuadamente la dotación entregada por el empleador, dentro y fuera de las instalaciones de la empresa, mientras se encuentre desarrollando actividades propias de la empresa. De no ser así se prohibirá el ingreso a la organización.
31. Son obligaciones de los trabajadores vendedores – cobradores y a los que entregan mercancías y reciben el valor de las mismas por el sistema de contra entrega, consignar toda suma ante el Gerente, de tal manera que por ninguna circunstancia lleguen a mantener en su poder sumas superiores a doscientos mil pesos (\$200.000).
32. Cumplir con el orden jerárquico del organigrama, comunicando la eventualidad, situación a su dependencia, por medio de correo electrónico, en donde se debe notificar el recibido del mismo, una vez comunicado se tendrá plazo para responder en 24 horas de no ser así se procederá a comunicar al gerente y el representante legal para una pronta solución.
33. Todo el personal debe cumplir con las normas, estándares, procedimientos, guías, manuales, instructivos y los análisis de trabajo seguro de higiene y seguridad que le sean indicadas para su trabajo, así como velar por su seguridad y la de sus compañeros.
34. Realizar únicamente las tareas para las cuales está capacitado y entrenado, si desconoce cómo realizar la tarea de manera segura, solicitar al jefe inmediato o supervisor, instrucciones adicionales.
35. Acatar y obedecer las recomendaciones que le haga personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
36. Informar toda condición insegura, peligros o riesgos latentes que observe en su lugar de trabajo a su jefe inmediato, al inspector o encargado de Seguridad y Salud en el trabajo o a un mien aun miembro del comité paritario o al encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
37. Utilizar adecuadamente el equipo de protección personal suministrado por la empresa.
38. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
39. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 42 de 70	

40. Participar de manera activa en los comités de seguridad y salud en el trabajo de la empresa (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
41. Cumplir con la reubicación laboral de acuerdo a los lineamientos legales.
42. Comunicar de forma veraz las situaciones para las cuales el trabajador solicita a la empresa los permisos respectivos.
43. Abstenerse de ingerir licor o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo de conformidad con la política de alcohol y drogas de la compañía.
44. Evitar los comentarios verbales o escritos, despectivos e impropios sobre la raza, color, sexo, orientación sexual, religión, ascendencia, grupo étnicos, discapacidad mental o física, edad o aspecto de una persona.
45. Solicitar al jefe inmediato, con la debida antelación, los permisos requeridos con base en la política de la Compañía, y en caso de grave calamidad doméstica, avisar al tiempo de ocurrir éste al hecho que lo constituye, según lo permita las circunstancias.
46. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o intención, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir la Empresa o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta, situación que se pondrá en conocimiento de la Fiscalía y demás autoridades competentes.
47. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta, y evitando hacer o propiciar cualquier competencia entre ellas.
48. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
49. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en este artículo, por una sola vez será considerado como violación grave para todos los efectos legales, en especial lo dispuesto en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 140. 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, 150, 151, 152, y 400 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 en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 43 de 70	

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes 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 dificultarles 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 ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o 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 ha retenido o disminuido colectivamente 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. Cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores¹.
11. 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.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
13. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 141. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar dentro de la empresa bebidas alcohólicas, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, tóxicas, explosivos o cualquier sustancia semejante.
4. Fumar en los lugares donde esté prohibido o en donde hacerlo represente un riesgo para las personas o bienes de la empresa
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 44 de 70	

6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga legalmente decretada, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo. Igualmente se entiende falta el hecho de ausentarse del lugar de trabajo, por enfermedad, sin la certificación médica otorgada por la Seguridad social a la que se encuentra afiliado el trabajador.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
11. Propiciar, participar, apoyar, respaldar, riñas, peleas, contiendas, pugnas en el lugar de trabajo o en los sitios donde el empleador les indique la prestación de la labor.
12. Vender, donar, permutar, la ropa de dotación y no devolverla al empleador en casos de sustitución o remplazo de la misma, permiso o licencias.
13. Acosar o amenazar directa o indirectamente a compañeros y superiores.
14. Pertenecer directa o indirectamente a grupos ilegales.
15. Realizar actividades que pongan en peligro la vida de los compañeros de trabajo.
16. No darle el uso debido a los bienes que se le entreguen para el cumplimiento de labores, tales como transporte; hospedaje, alimentación y elementos de trabajo.

Parágrafo 1: La comisión por parte del trabajador de las Prohibiciones enunciadas, será considerada como **FALTA GRAVÍSIMA**, que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

ARTÍCULO 142. Son justas causas para la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, las siguientes (CTS., Art 62)

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes 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 con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despedido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 45 de 70	

16. Ingerir cualquier cantidad de licor o bebidas embriagantes, de drogas psicotrópicas o estupefacientes (por ejemplo: drogas, marihuana, bazuco, etc.) en horas de trabajo, aún por primera vez.
17. Suministrar a otras personas, a cualquier título, drogas o sustancias enervantes, estupefacientes o psicotrópicas (por ejemplo: drogas, marihuana, bazuco, etc.) aún por primera vez.
18. Usar el teléfono celular dentro del sitio de trabajo salvo en los casos en los cuales, por su función deba estar en contacto con personal que labore fuera de las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de un cliente.
19. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
20. Omitir información de su condición de salud en su examen médico de ingreso y periódico.
21. El abstenerse de usar, los elementos suministrados por la empresa, como de protección para prevenir accidentes y enfermedades laborales, aun por primera vez.

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

ARTÍCULO 143. Son justas causas para la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

ARTÍCULO 144. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 145. La facultad que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral por culpa imputable al trabajador no se encuentra supeditada en el Código Sustantivo de Trabajo a trámite disciplinario alguno, basta con que se presente una de las justas causas previstas en esa normatividad para que aquel pueda legítimamente hacer uso de su derecho a dar por terminado el contrato de trabajo. Bajo las formalidades exigidas por la ley, tales como la comunicación del motivo o causal del despido o en caso de los numerales 9 a 15 del artículo 62 el preaviso de 15 días previsto en esa misma disposición, la omisión de uno de estos requisitos impide calificar como justo el despido. (CSJ, cas. Laboral, sección primera, Sent. Ago 4/92. Rad. 5127).

PARÁGRAFO. Toda actuación del trabajador que constituya- situaciones de abuso de derecho- según lo previsto en la normatividad legal vigente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, con justa causa sin perjuicio de las acciones legales establecidas.

Las situaciones de abuso del derecho se presentan a continuación:

1. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos, restricciones y recomendaciones necesarias para su rehabilitación, en al menos el 30% de las situaciones descritas.
2. Que el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    				
	ICC-DG-09	Versión 15					
	Abril 2025	Página 46 de 70					

3. Que se detecte una presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad (falsedad de incapacidades) sin perjuicio de las acciones legales en las que se incurra.
4. La realización por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
5. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
6. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
7. Cuando el trabajador efectué cobros al Sistema General de Seguridad Social en salud con datos falsos.
8. Que el trabajador durante su incapacidad, desarrolle algún trabajo o emprenda una actividad altera que le impida su recuperación y de la cual derive o no ingresos.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 146. Toda acción u omisión que contrarie abiertamente los deberes y obligaciones establecidos en este Reglamento o en la normatividad general de la EMPRESA, se tomará como falta o quebrantamiento al orden de la Compañía

ARTÍCULO 147. Las sanciones disciplinarias se clasifican de la siguiente manera:

1. **LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO Y/O SUSPENSIÓN DEL CARGO HASTA POR 8 DÍAS:** Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador debido a la trasgresión de sus deberes u obligaciones, realizado consensualmente por el jefe de área, director de Gestión Humana y/o Comité Gerencial. Resultado de un proceso disciplinario como consecuencia de la trasgresión de normas contractuales o reglamentarias por parte del trabajador que establece la cesación temporal de las funciones del trabajador hasta por 8 días sin derecho a la remuneración como resultado.
2. **SUSPENSIÓN DEL CARGO HASTA POR 2 MESES:** Resultado de un proceso disciplinario como consecuencia de la trasgresión de normas contractuales o reglamentarias cesación temporal de las funciones del trabajador hasta por 2 meses sin derecho a la remuneración como resultado.
3. **TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR JUSTA CAUSA:** La terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una medida disciplinaria, es la facultad otorgada por el legislador al empleador para finalizar el vínculo laboral cuando haya lugar a ello, sin embargo, previo a tal determinación, la empresa escuchará la versión del trabajador en relación con los hechos que dieron lugar a la finalización del vínculo garantizando el derecho a la defensa y al debido proceso.

ARTÍCULO 148. La empresa **I.C.C. S.A.S.**, no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 149. Cuando el trabajador cometa una **FALTA**, la empresa **I.C.C. S.A.S** podrá aplicar la respectiva sanción disciplinaria previamente comprobada por medio de Audiencia y Acta de descargos, para ello se procederá teniendo en cuenta el respeto de las garantías propias del debido proceso.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 47 de 70	

ARTÍCULO 150. El procedimiento de Descargos por faltas disciplinarias es facultad reservada para el Dependencia de Gestión de Talento Humano, el cual cuenta con la facultad para comisionar a asesores externos o jefes inmediatos para la realización de la diligencia de conformidad a la conveniencia de la misma.

ARTÍCULO 151. De conformidad con la Sentencia C-934 del 9 de septiembre de 2004, emitida por la Honorable Corte Constitucional, los trabajadores tendrán participación en aquellas disposiciones de escala de sanciones y faltas del presente Reglamento, por lo tanto, el empleador deberá propiciar un escenario que haga efectiva dicha participación.

ARTICULO 152. Se establecen las siguientes clases de faltas, las cuales se categorizarán en leves, graves y gravísimas de acuerdo con la reincidencia de estas y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS	LEVE	GRAVE	GRAVISIMA
1. Retardo hasta 15 minutos injustificados y/o repetitivos de la hora de entrada al trabajo, a menos que dicho retardo sea generado por cuestiones o afectaciones públicas que impidan la llegada de todo el personal.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica terminación unilateral del contrato con justa causa.
2. Ausencia al trabajo parcial o totalmente, sin permiso del jefe inmediato y sin justa causa,			La comisión de la conducta por primera vez implica terminación unilateral del contrato con justa causa.
3. Ausentarse de forma permanente o continua, sin permiso del jefe inmediato y sin justa causa	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por primera vez implica terminación unilateral del contrato con justa causa.
4. Sustraer del Establecimiento de trabajo, los útiles de trabajo o elementos, materias primas, equipos o cualquier otro elemento de propiedad de la empresa sin permiso de la Empresa			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
5. Salir de las dependencias de la empresa, durante horas de trabajo, sin previa autorización.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 48 de 70	

6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
7. Ingresar sin autorización a las áreas de producción: radios, grabadoras y/o audífonos o cualquier otro elemento distractor.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
8. El no portar o utilizar de forma incorrecta, los elementos de protección personal proporcionados por la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
9. La pérdida o daño intencional de elementos de seguridad	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
10. Incumplir sin justa causa, las órdenes de su superior, siempre que éstas no lesionen su dignidad.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
11. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
12. Realizar trabajos distintos a las funciones contratadas sin la debida autorización.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 49 de 70	

13. Realizar ventas, compras o transacciones que no tenga que ver con el objeto social de la compañía, al interior de la empresa y/o venderles cualquier objeto a compañeros y/o clientes e ingresar catálogos y revistas para venta de productos y artículos personales.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
14. Realizar Colectas de forma solidaria en casos excepcionales sin la autorización de gerencia y/o comité gerencial.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
15. Guardar los elementos o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para tal efecto.		La comisión de la conducta por primera vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
16. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos, en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos o valores de la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
17. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, ordenes de producción, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
18. Usar o conservar herramientas, elementos o equipos que no le hayan sido asignadas para el desempeño de sus funciones, sin autorización.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
19. No ceñirse cabalmente a los procesos de seguridad y salud en el trabajo, a fin de evitar accidentes laborales.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 50 de 70	

20. No marcar el dispositivo de control de ingreso (reloj biométrico o sistema de tarjeta de proximidad), en los tiempos de descansos, almuerzo, entrada y salida del área de trabajo, con dotación.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
21. No informar de manera oportuna, el agotamiento de las materias primas, daño y/o deterioro de equipos de trabajo a su cargo.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
22. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización por escrito de su superior jerárquico.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
23. No mantener el Lakers o casillero asignado en buen estado y/o orden, seguro (utilizando candados inseguros o forzando las tapas de los casilleros) e incumplir con los protocolos estipulados para el mantenimiento y seguridad de la zona de baños y vestíeres.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
24. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
25. Extraviar, Destruir, dañar, coger y/o manipular de manera incorrecta los objetos, máquinas, elementos, pertenencias, materias primas, moldes, piezas y herramientas de la empresa, de sus compañeros de trabajo y/o cualquier persona que se encuentre dentro de la compañía.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
26. Realizar de forma errada la elaboración de piezas o moldes causando perjuicio económico a la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica la suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 51 de 70	

27. Dar mal uso y/o desperdiciar las materias primas o insumos, propiedad de la empresa a su disposición para ejecutar la labor.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
28. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones ajenas a las actividades laborales en las instalaciones de la empresa y en horas laborales, sin previa autorización de su superior	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
29. No mantener aseado y en orden el sitio de trabajo al igual que cualquier incumplimiento de BPH y BPM		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
30. Realizar de forma errada la elaboración de facturas, recibos o pagos, remisiones etc., causando perjuicio económico a la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica la suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
31. Generar afirmaciones errada maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios, Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
32. Entrar a sitios o lugares prohibidos por la empresa sin autorización.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
33. No ejecutar los procesos para dar respuesta en la fecha estipulada en los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 52 de 70	

34. Dejar equipos electrónicos encendidos al terminar la jornada laboral.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
35. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la empresa, o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por un superior en memorandos, circulares o medios análogos o digitales.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
36. Incurrir en errores debido a descuidos que generen daños o afecten la seguridad material de los elementos, materia prima y bienes de la empresa, que ocasionen perjuicio económico.			La comisión de la conducta por la primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
37. El uso indebido de elementos, herramientas y equipos daños o pérdida dentro y fuera de las instalaciones de la empresa o donde se estén realizando las actividades o prestando los servicios.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
38. Pronunciar expresiones deshonestas o faltar al respeto a un superior o compañero de trabajo de forma física, verbal o gestual.			La comisión de la conducta por la primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
39. Dormirse en horas laborales, recostarse, taparse la cara o cualquier otra posición no apta para realizar las funciones asignadas por el superior.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
40. No informar faltas cometidas por algún trabajador, en contra de la empresa o un superior.		La comisión de la conducta por primera vez implica la suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
41. No informar de manera oportuna sobre errores en la liquidación de algún pago.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 53 de 70	

42. Manejar descuentos especiales sobre los productos o servicios sin previa autorización de un superior o directamente de la Gerencia.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
43. Dar un uso indebido al Internet, a las licencias de software o utilizarlos para el envío o recepción de mensajes con fines distintos a los propios de las funciones contratadas o darle cualquier uso inmoral o usar las redes sociales y demás medios de comunicación para situaciones personales, sin autorización		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
44. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado, cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
45. Dar mal uso y/o desperdiciar la papelería y otros elementos de la empresa.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
46. Utilizar la dotación entregada en áreas externas a las instalaciones de la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
47. Ingresar y/o utilizar el teléfono celular personal a las áreas de trabajo, sin autorización durante el desempeño de sus funciones y o utilizar el celular empresarial para fines diferentes a los laborales.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 54 de 70	

48. Permanecer en las instalaciones de La empresa después de haber terminado la jornada laboral sin la debida autorización		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
49. No avisar de su ausencia por encontrarse incapacitado y/o no presentar las incapacidades físicas, así sean de un (1) día, dentro de los dos (2) días siguientes de ocurridas estas. O no dar aviso oportuno a la empresa cuando x calamidad grave o estado de salud no va a cumplir con un turno de trabajo. Las incapacidades deben ser originales y emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.		La comisión de la conducta por primera vez implica la suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
50. Faltar a las diferentes consultas y/o exámenes médicos (IPS) ocupacionales programados por la empresa, o no someterse a los tratamientos y/ o exámenes prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud. Para la práctica de los exámenes médicos ocupacionales, el trabajador se debe presentar con historia clínica completa y suministrar información clara; y de igual forma según el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994, el trabajador tiene como deber suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, bajo la premisa de la inmediatez, es decir, de acuerdo a la ocurrencia del suceso repentino o el diagnostico de enfermedad o síntomas de alteraciones de salud		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
51. Omitir información veraz y completa sobre su estado de salud o cualquier otra información suministrada a la empresa.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
52. No reportar o reportar extemporáneamente los incidentes y accidentes de trabajo sufridos.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 55 de 70	

53. Incumplir: las políticas, procedimientos e instructivos, manual de convivencia, código de ética, conducta, memorandos, manuales de funciones, circulares, Boletines, directrices, las metas de producción, eficiencia y en general con los objetivos e iniciativas de cada objetivo de la empresa, otras y otros que fueron definidas por la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
54. No asistir, o asistir con impuntualidad a las capacitaciones, reuniones, entrenamientos, reinducción, talleres, eventos o actividades de bienestar que haya organizado y/o indicado la empresa, sea que se realice dentro o fuera del recinto y se haya confirmado asistencia.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.
55. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros, clientes de la empresa o desviarlos hacia competidores de esta.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
56. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
57. Suspender sus funciones, para conversar o debatir temas ajenos a las labores desempeñadas.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta 2 meses.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
58. Negarse a laborar sin justificación alguna en el turno que le asigne la empresa.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
59. Utilizar los recaudos de cartera u otros dineros de la empresa para sufragar gastos personales.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 56 de 70	

60. Incumplir con el Manual de funciones correspondiente a su cargo descrito por la empresa		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
61. Presentar faltantes en el manejo de inventario o valores (\$) para los cargos a fines.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito y/o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
62. Ingerir y/o consumir alimentos en las áreas no autorizadas por la compañía, para ello la empresa tiene designadas áreas para tal fin.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
63. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, elementos valores y otros que le hubieren sido confiados por un superior, sin previa autorización.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
64. Incitar o instigar al personal de empleados o compañeros de trabajo para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o directivos.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
65. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
66. Mantener en su poder dentro de la compañía cualquier clase de sustancia y otros prohibidos por la ley e Ingresar Armas de choque o elementos cortopunzantes en las instalaciones de la empresa.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 57 de 70	

67. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad o funciones que le corresponde a desarrollar en la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
68. Presentar o proponer para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa ficticias, fraudulentas o que no se hagan efectivas; al igual que la falsificación de incapacidades y cualquier otro documento.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
69. Recibir y apropiarse del dinero de los clientes para el pago parcial o total de los servicios que presta la empresa, sin autorización de su superior.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
70. Utilizar los químicos y otras sustancias utilizadas de manera incorrecta diferente a las especificadas en los diferentes instructivos, que conlleven al deterioro de la misma o a perjudicar a la salud del trabajador y de sus compañeros		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
71. La no actualización de datos del trabajador como: de domicilio, dirección, número telefónico correo electrónico, traslados de EPS y AFP, entre otros.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
72. Incumplimiento en la oportuna comunicación de novedades de los trabajadores a cargo, entrega de reportes, evaluaciones de desempeño, incapacidades y obligaciones legales de la empresa.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
73. No informar oportunamente al jefe inmediato o Jefe de Seguridad y Salud en el trabajo acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 58 de 70	

74. Transmitir y transferir información reservada catalogada como privada y sensible, cuando no medie autorización por parte del titular y/o no se esté facultado para ello.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
75. No hacer buen uso de los recursos físicos e informáticos que se tienen a cargo y con los que tengan cualquier tipo de interacción.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
76. Usar los equipos o el correo electrónico corporativo para fines distintos a los de la compañía	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
77. Violentar la confiabilidad y privacidad de los usuarios, al enviar y contestar correos electrónicos que contengan datos privados y sensibles sin estar autorizado, a nombre de la compañía.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
78. Remitir información confidencial física o digital que atente contra el objeto social y empresarial de la compañía.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
79. No dar uso adecuado a las unidades extraíbles de los equipos manejados.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
80. Ausentarse de la estación de trabajo por un periodo tiempo sin bloquear su sesión de usuario, perdiendo el control de lo que se puede hacer en él.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 59 de 70	

81. En el caso en que los Jefes de área, incurran en la omisión de informar anticipadamente al Departamento TIC cuando se requiera mover, reubicar, instalar o retirar equipos de cómputo, de comunicaciones, periféricos o el retiro de etiquetas de garantía.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
82. Omitir el reporte al departamento TIC cuando se detecte riesgo real o potencial sobre equipos de cómputo o de comunicaciones, como exposición de agua, choques eléctricos, golpes o peligro de incendio o hurto.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
83. Omitir el reporte frente a la existencia de algún indicio de riesgo o delito que atente contra la seguridad informática I.C.C. S.A.S. al departamento TIC.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
84. Omitir el informe al departamento TIC sobre la novedad de robo o pérdida de dispositivos informáticos a su cargo	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
85. Utilizar el nombre (login), código o clave de acceso (password) de otro usuario, para acceder a servicios de la red, cuando no esté debidamente autorizado para ello.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
86. Instalar y ejecutar software para realizar escaneos o espionaje sobre la red Empresarial de transmisión de datos, así como herramientas para romper claves, realizar pruebas de virus o gusanos, la falsificación de correo y, en general, el uso de software de cracks que pueda causar daño a la compañía.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
87. Violar Derechos de Autor.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 60 de 70	

88. Modificar o alterar el contenido físico o lógico del equipo incluyendo sus periféricos		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
89. Utilizar los dispositivos móviles para vulnerar derechos propios o de terceros		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
90. Acceder sin estar facultado a cualquiera de los recursos que integran la red empresarial.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
91. Consumir alimentos, fumar o realizar actos que perjudiquen el funcionamiento del mismo o deterioren la información almacenada en medios magnéticos, ópticos, etcétera.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
92. Proceder a destapar los equipos de cómputo, toda vez que es función exclusiva del departamento TIC.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
93. Ingresar a páginas en internet de entretenimiento o pornografía			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
94. Ausencia al trabajo parcial o totalmente, aprovechando un permiso otorgado por el jefe inmediato con fines diferentes al solicitado. (abuso de confianza)	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 61 de 70	

95. Resistencia a los cambios y comportamientos ofensivos hacia sus superiores y/o compañeros de trabajo.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
96. Ocasionar escándalos públicos con cualquier tipo de artículo o prenda que tenga el logo o nombre de la compañía.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
97. No utilizar la dotación de acuerdo con las indicaciones dadas y no hacer uso de ella permanentemente dentro de las instalaciones de la compañía.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
98. Incumplimiento por parte del personal de dirección y manejo en cuanto a las responsabilidades de direccionar, controlar, verificar y autorizar las actividades y acciones que ejecutan cada uno de los trabajadores que están bajo su dirección, teniendo que ser ejecutadas dichas responsabilidades por otro administrativo en su ausencia.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
99. No realizar empalme de turno con el objetivo de conocer los hechos más relevantes ocurridos en el turno anterior (organización de la sección, defectos aprobados y no aprobados de los productos, maquinas que estén presentando fallas, la ubicación de elementos y/o equipos, entre otras actividades) que puedan afectar su trabajo.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
100. Ser detenido o arrestado por la justicia, por ser sospechoso de delitos y no comprobar la exoneración de estos.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
101. No poner en práctica los valores corporativos de la compañía en el desempeño de su vida laboral demostrando falta de sentido de pertenencia.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 62 de 70	

102. Ser sorprendido en cualquier comportamiento o acto inhumano que atente contra la ética, el buen nombre y el desarrollo normal de la organización.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
103. Uso indebido, mal uso y abuso de poder, posición y otros mecanismos para beneficio personal o de terceros			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
104. Utilizar los elementos, activos, herramientas y otros de la compañía para fines diferentes a los asignados por la misma.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
105. Dar uso indebido a los instrumentos o elementos que consuman energía (aire comprimido y otros) para fines diferentes a la función específica o establecida. O cualquier práctica indebida que atente contra el sistema energético.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
106. Incumplir u omitir las órdenes dadas por el jefe inmediato, generando impacto económico a la compañía			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
107. Negarse a participar en las actividades de limpieza y desinfección asignadas por el jefe inmediato o superior jerárquico		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
108. No mantener limpias y en orden todas las áreas de la compañía incluyendo las baterías de baño (inodoros, orinales, duchas, lavamanos, vestidores y zona de descanso entre otras) y procurar su cuidado de acuerdo con la resolución 2674 de 2013 y al decreto 3075 de 1997.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 63 de 70	

110. Incumplir con las labores programadas y la entrega oportuna de las tareas asignadas.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
111. Cualquier respuesta grosera dada al supervisor, a los directivos, a los jefes, a los propietarios y a los compañeros de trabajo.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
112. La mala clasificación de residuos y cualquier incumplimiento a los lineamientos ambientales de la compañía.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
113. Remover, romper o quitar la etiqueta de identificación de los equipos de la compañía.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
114. Prestar las herramientas tecnológicas a personas ajenas a la compañía y si son de la misma contar con la debida autorización de la persona responsable.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
115. Perder, manchar, romper o extraviar la dotación entregada por la empresa.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
116. Remover, romper o arrancar las plantas o frutos, sembrados en los jardines de la compañía.	La comisión de la conducta por primera vez implica que deberá reponer la planta o el fruto y llamado de atención por escrito.	La comisión de la conducta por segunda vez implica suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		    
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 64 de 70	

117. Incumplimiento general de las normas de convivencia o mal comportamiento frente a ellas.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
118. Ocupar casilleros sin informar a Gestión Humana, hacer caso omiso a los llamados o a las publicaciones e indicaciones sobre las jornadas de marcación y de desalojo para fumigación de estos.		La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
119. Parquear mal u ocupar más del espacio destinado para un vehículo o motocicleta en los parqueaderos destinados por la compañía.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
120. Faltar a la verdad en las declaraciones ante una diligencia de descargos, cuando se es llamado como testigo			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
121. No contestar llamadas o WhatsApp que se realicen de números de la compañía, en horario adecuado y permitido por la ley.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
122. Todo acto de incumplimiento al protocolo de bioseguridad		La comisión de la conducta por primera a vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
123. Incumplimiento en cualquiera de los lineamientos de la política de desconexión laboral.	La comisión de la conducta por primera vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la suspensión del cargo hasta por 2 meses.	La comisión de la conducta por tercera vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 65 de 70	

124. Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude y otros que impliquen comisión de delito o contravención de Policía, reservándose I.C.C. S.A.S. el derecho de tomar las acciones laborales, civiles y penales de Ley que considere pertinentes.			La comisión de la conducta por primera vez implica la terminación unilateral del contrato
125. No asistir, o hacerlo impuntualmente al curso de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción o perfeccionamiento que haya organizado y/o indicado I.C.C. S.A.S. dirigida a sus trabajadores en general, bien sea que se realice dentro o fuera de las dependencias de esta. Aplica también para los miembros del COPASST, COMITÉ DE CONVIVENCIA o cualquier otro comité y la capacitación sea relacionada con su labor como miembro de dicho comité.		La comisión de la conducta por primera a vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
126. La omisión del autocuidado del trabajador cuando deba realizar exámenes médicos, ocupacionales o terapias que de estos dependa su estado de salud o recomendaciones médicas. De igual manera, cuando el trabajador vaya en contravía de las recomendaciones médicas frente a su diagnóstico. De igual forma constituye falta grave el incumplir, ser renuente o no acatar en debida forma, las medidas preventivas, profilácticas, curativas, recomendaciones o restricciones médicas prescritas por el medico ocupacional, por médico de la ARL, EPS, IPS, médico del empleador o por cualquier autoridad sanitaria médica competente.		La comisión de la conducta por primera a vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.
127. Teniendo en cuenta lo regulado en el artículo 2.2.4.6.10. del Decreto 1072 de 2015, la omisión del auto reporte que debe realizar el trabajador de manera oportuna sobre su estado de salud actual, de diagnósticos o patologías anteriores que puedan verse comprometidas con la realización de sus funciones, la exacerbación de su enfermedad o no informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.		La comisión de la conducta por primera a vez implica llamado de atención escrito o suspensión del cargo hasta por 8 días.	La comisión de la conducta por segunda vez implica la terminación unilateral del contrato con justa causa.

ARTÍCULO 153. Constituyen faltas graves:

- El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin justa causa, por quinta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin justa causa, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin justa causa, por tercera vez.
- Violación por parte del trabajador al régimen de obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 69 y 71 del reglamento interno de trabajo y a las consagradas en este contrato de trabajo
- Agredir físicamente a compañeros de trabajo por primera vez o verbal por segunda vez
- Encontrarse en posesión, comercialización o consumo licor, narcóticos o drogas enervantes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 66 de 70	

- g) Encontrarse en posesión de armas o explosivos
- h) Comprobarse la participación directa o indirecta a grupos ilegales
- i) Encontrarse en fragancia sustrayendo elementos de propiedad de la empresa o compañeros.
- j) Presentarse por segunda vez al examen medico ocupacional sin allegar la historia clínica, aun conociendo la directriz emitida por parte del empleador.

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

ARTÍCULO 154. En los eventos en que un trabajador trasgreda una de las obligaciones contractuales, legales o de las estipuladas en el presente reglamento interno de trabajo, la empresa, en cabeza del jefe inmediato, deberá adelantar la investigación preliminar dentro de los Veinte (20) días hábiles siguientes a partir de la fecha de su conocimiento con el objetivo de identificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar, la infracción cometida y el responsable de las mismas.

Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al **Coordinador Administrativo y de Gestión Humana** sobre los hechos constitutivos de faltas disciplinarias y aportar las correspondientes pruebas que soporten los hechos, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la investigación preliminar a efectos de adelantar el **proceso establecido**.

ARTÍCULO 155. Comunicación: El Coordinador Administrativo y de Gestión Humana de **I.C.C. S.A.S.** dentro de los Veinte (20) días hábiles siguientes al reporte del hecho, entregará, por medio físico o correo institucional, la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputen las conductas posibles de sanción, dicho escrito deberá contener:

- A. La formulación escrita de los cargos imputados, es decir las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
- B. El traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- C. La indicación del lugar, la fecha y la hora para que el trabajador pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

Se tiene como válida, la comunicación que se surta vía correo electrónico, donde quede constancia de confirmación de recibido de la información.

ARTÍCULO 156. Descargos: El trabajador podrá brindar su versión de los hechos en forma verbal o escrita, conforme se indique en la comunicación, en cualquier caso, el trabajador gozará de un término mínimo de dos (02) días hábiles, para presentar los descargos.

PARÁGRAFO 1: Se podrán dar también descargos en forma virtual o sincrónica, mediante las herramientas de las TIC que permitan establecer una comunicación mínimo por voz o hasta por video y que las mismas deban ser grabadas, donde se pueda garantizar la identidad las partes asistentes, así como lo referido durante la diligencia.

PARÁGRAFO 2. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al trabajador asistir a la diligencia de descargos o allegar el escrito de descargos, éste contará con un término de dos (02) días siguientes a la fecha y hora señalados en la comunicación, para presentar la correspondiente justificación.

Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

PARÁGRAFO 3. En la diligencia de descargos, el trabajador podrá dar su versión de los hechos, contradecir, aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como solicitar que se reciban o practiquen las pruebas que considere pertinentes.

PARÁGRAFO 4. Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el trabajador no se presenta a la misma, o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro del término establecido en el

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 67 de 70	

parágrafo 2 de este artículo, significará que éste no tiene descargos que hacer, es decir que no esté interesado jurídicamente de ejercer a rendir descargos.

PARÁGRAFO 5. El trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos con máximo dos (2) compañeros de trabajo como testigos, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva.

PARÁGRAFO 6. La diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el trabajador lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. Si el trabajador no autoriza la grabación, se procederá a nombrar un (1) testigo para que presencie la diligencia, y se dejará en el acta la versión de los hechos brindados por el trabajador al igual que de las pruebas allegadas por éste o las que solicite.

Si al finalizar la diligencia de descargos el empleado se negara a firmar el acta respectiva, tendrá plena validez el hecho de que, bajo juramento, que se entenderá prestado con su sola firma, un (1) testigo afirme que el contenido de la misma obedece a lo sucedido en tal reunión y que luego de haberse leído, el empleado escuchado en audiencia se negó a firmar.

PARÁGRAFO 7. Una vez finalizada la diligencia de Descargos, el empleador practicará las pruebas solicitadas por el trabajador y en caso de ser necesario se adelantará una nueva diligencia de ampliación de descargos, la cual se realizará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos inicial.

ARTÍCULO 157. Pronunciamiento: Luego de realizada la diligencia de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el trabajador incurrió o no en una falta; El Coordinador Administrativo y de Gestión Humana dentro de los siguientes Nueve (09) días hábiles, tomará una decisión para aplicar o no la sanción disciplinaria, la misma deberá ser motivada y se indicará, además, que contra esa decisión procede sólo el recurso de Apelación ante el superior Jerárquico de quien profirió el correspondiente acto sancionatorio que para tales casos es el Gerente General y el Presidente de la Junta Directiva.

PARÁGRAFO 1. El trabajador dentro de los tres (03) días siguientes a la notificación del acto sancionatorio, podrá interponer el recurso de Apelación, debidamente sustentado, expresando las razones de inconformidad. Si así no lo hiciera, el acto sancionatorio quedará en firme.

PARÁGRAFO 2. Por ninguna razón el recurso de Apelación se resolverá haciendo más desfavorable la situación del trabajador.

PARÁGRAFO 3. El empleador puede imponer sanciones Pedagógicas como parte de la implementación del Programa de Lecciones Aprendidas.

PARÁGRAFO 4. En ningún caso podrá el empleador aplicar a sus trabajadores consecuencias jurídicas no previstas en este Reglamento, en el Código Sustantivo de Trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en contratos individuales de trabajo; estatutos; reglamentos, declaraciones institucionales o demás normas internas.

PARÁGRAFO 5. Si el trabajador se negare a recibir y/o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho, y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para el efecto.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 68 de 70	

ARTÍCULO 158. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIX

DE LAS PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMACIONES

ARTÍCULO 159. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: **ADMINISTRADOR**, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. En caso de no recibir una respuesta satisfactoria podrá dirigirse a la persona que ocupe en la empresa el cargo de **COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y DE GESTION HUMANA** de acuerdo con el conducto regular. Sin embargo, éstos podrán delegar esta función en la persona que consideren conveniente.

ARTÍCULO 160. Las Direcciones de la Empresa que reciban Peticiones, Quejas o Reclamos de los trabajadores y que no sea de su competencia realizar dicho trámite, deberán remitir en el menor tiempo posible la solicitud a la unidad facultada para que proceda con el desarrollo de la respuesta.

ARTÍCULO 161. 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.

PARÁGRAFO. En la empresa **I.C.C. S.A.S.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XX

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA Y DE LOS DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTICULO 162. Se considera Justa Causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de **I.C.C. S.A.S.** como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

ARTICULO 163. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones, prohibiciones y las contempladas en el cuadro de faltas y sanciones disciplinarias establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como **FALTA GRAVÍSIMA** y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia, o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.

ARTÍCULO 164. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 165. Cuando la empresa **I.C.C. S.A.S.** considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores total o parcialmente, ya sea en forma transitoria o definitiva por causas distintas de las previstas en el artículo 5°. Ordinal 1, literal d) de la Ley 50 de 1990, y artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 166. Cuando la empresa **I.C.C. S.A.S.** por razones técnicas, económicas u otras independientes de su voluntad, necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo de lugar o la primera autoridad política a fin de que se compruebe la circunstancia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
	ICC-DG-09	Versión 15	
	Abril 2025	Página 69 de 70	

CAPÍTULO XXI

DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 167. En la empresa **I.C.C. S.A.S.** no reconoce ningún tipo de pago adicional al salario pactado con los trabajadores y si en algún momento o por alguna razón los llegara a entregar, estos se considerarán como no constitutivos de salario, por lo tanto, no harán parte del factor prestacional.

A partir de la fecha que entra en vigor el presente Reglamento, quedarán sin efectos las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa **I.C.C. S.A.S.**

CAPÍTULO XXII

DE LA TERCERIZACION LABORAL

ARTÍCULO 168. I.C.C. S.A.S. para la ejecución de su objeto social no contrata a través de terceros intermediarios (agencias temporales), la contratación la hace directamente a través de la empresa.

CAPÍTULO XXII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 169. El presente reglamento se publicará en dos lugares distintos y en los diferentes proyectos, según sea el caso. Una vez publicado, los trabajadores podrán dentro de los 15 días siguientes solicitar los ajustes que consideren necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley.

De no existir acuerdo entre las partes, esta situación debe ser puesta en conocimiento de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo correspondiente, para que se comisione a un Inspector de Trabajo e inicie la investigación administrativa laboral de ser necesario.

CAPÍTULO XXIII

VIGENCIA

ARTÍCULO 170. El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXIV

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 171. 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.

CAPÍTULO XXV

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 172. 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.).

Cordialmente,



ALVARO PAIPILLA MARTINEZ
Representante Legal

Versión	Fecha	Descripción
8	Diciembre 2020	Actualización de marca ICONTEC y RUC.
9	Octubre 2021	Actualización marca ICONTEC.
10	Septiembre 2022	Actualización trabajo en casa, acoso laboral y faltas disciplinarias.
11	Octubre 2022	Actualización logo IQNET.
12	Junio 2023	Actualización del artículo 3 párrafo 1 con relación a la reducción de la jornada laboral estipulado en la ley 2101 de 2021
13	Febrero 2024	Actualización del artículo 114 y 214 del Reglamento Interno de Trabajo incluyendo: el párrafo 2 en relación a la adopción del Manual de Convivencia (Art. 114) y el numeral 5 en relación al protocolo de prevención y actuación frente a la violencia basada en género. Todo lo anterior enmarcado dentro de las recomendaciones establecidas en la circular 026 de 2023
14	Marzo 2025	Actualización del artículo 3 con relación a la reducción de la jornada laboral estipulada en la Ley 2102 de 2021 e incorporación de la política de que trata 2365 de 2024 y actualización de vigencia normativa.
15	Abril 2025	Eliminación del Logo RUC® y actualización código NORSOK ICONTEC.