

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



El presente es el **Reglamento Interno de Trabajo**, prescrito por **Mejía Acevedo S.A.S.** identificada con Nit. 890.927.276-4, domiciliada en Itagüí en la Dirección Calle 72ª N°55B-04, el cual registrá para todas las dependencias de la Empresa establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan, y hace parte de los contratos de trabajo escritos o verbales que se hayan celebrados o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 2 de 47

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I ALCANCE DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	3
CAPÍTULO II - REQUISITOS DE ADMISIÓN	3
CAPÍTULO III CLASES DE CONTRATOS	4
CAPÍTULO IV - PERIODO DE PRUEBA	5
CAPÍTULO V JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	5
CAPÍTULO VI TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO	8
CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO	9
CAPÍTULO VIII REGULACIÓN DEL SALARIO	10
CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS	11
CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS	13
CAPÍTULO XI SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES	15
CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO	17
CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	17
CAPÍTULO XV SANCIONES DISCIPLINARIAS	24
CAPÍTULO XVI PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	30
CAPÍTULO XVII PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA	33
CAPÍTULO XVIII TRABAJOS PROHIBIDOS	37
CAPÍTULO XXI ACOSO SEXUAL LABORAL	40
CAPÍTULO XXII DESCONEXIÓN LABORAL	44
CAPÍTULO XXIII TELETRABAJO	45
CAPÍTULO XXIV TRABAJO EN CASA	46
CAPÍTULO XXV OBJECIONES Y PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO	46

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 3 de 47

CAPÍTULO I ALCANCE DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. El presente reglamento regirá las relaciones entre El Empleador y todos sus actuales y futuros trabajadores, por lo tanto, hace parte de los contratos individuales de trabajo y se aplica dentro de los diferentes establecimientos de La Empresa.

CAPÍTULO II - REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a celebrar contrato de trabajo con la Empresa **Mejía Acevedo S.A.S** (en adelante simplemente la *Empresa* o el *Empleador*) deberá presentar solicitud por escrito, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante. Esta información podrá ser verificada por la Empresa, la cual realizará con el aspirante la entrevista o entrevistas de selección que estime convenientes. Para formalizar el contrato laboral, el solicitante deberá presentar a la Empresa los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida actualizada
 - b. Fotocopia de documento de identificación del empleado o aspirante
 - c. Fotocopia de la tarjeta profesional (para quien aplique por su cargo),
 - d. Certificado de afiliación de la Empresa Promotora de Salud y Fondo de Pensiones.
 - e. Certificados laborales de los empleadores con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y que permitan avalar la experiencia requerida según el cargo al cual se postula.
 - f. Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.
 - g. Fotocopia del diploma de bachiller o estudios superiores según el caso. Se acepta el certificado del plantel educativo, cuando no haya culminado los estudios o prueba escrita realizada por la Empresa.
 - h. En el evento en que el aspirante sea un menor de edad, se requiere la autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia.
 - i. Estos y demás documentos que la organización y su cliente requiera.
- ii) Realizarse el examen médico ocupacional de preingreso conforme a la matriz de riesgos y peligros del cargo al cual aspira.
 - iii) Presentar entrevista con la persona encargada de Gestión Humana y las demás que determine La Empresa según sea el caso.

La presentación de los documentos, los exámenes médicos o la entrevista a que hace referencia el presente artículo no implica compromiso alguno por parte de La Empresa de contratar al aspirante. En caso de que el aspirante no sea admitido, no habrá lugar para que éste exija explicaciones sobre su determinación

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 4 de 47

En caso de que la persona sea vinculada, y por alguna razón haya quedado pendiente entregar algunos de los documentos a que hace referencia el presente artículo durante el proceso de admisión, deberá entregarlos en la oficina de Gestión Humana dentro de los (2) días siguientes a la fecha de ingreso. De no hacerse la entrega dentro del término indicado se entenderá incumplido el contrato y en consecuencia dará lugar a la terminación del mismo por justa causa.

PARÁGRAFO 1: La Empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de Desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad.

PARÁGRAFO 2: Los gastos por el examen médico de ingreso, periódico(s) y de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador. 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. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994 y Resolución 1843 del 2025.

CAPÍTULO III CLASES DE CONTRATOS

ARTÍCULO 3. El Empleador podrá vincular a sus trabajadores mediante la suscripción de un contrato de trabajo escrito que podrá hacerse a través de la modalidad fija, indefinida o por obra o labor, atendiendo a la necesidad que requiera cubrir y la libertad de negociación entre las partes.

De igual forma, La Empresa podrá vincular personal a través del servicio de colaboración temporal ofrecido por las empresas de servicios temporales cuando se requieran reemplazos del personal incapacitado, en licencias o vacaciones, cuando ello fuere necesario, así como para cubrir el aumento de producción o ventas, de conformidad con lo establecido en los artículos 71 y siguientes de la ley 50 de 1990 y sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO 4. Los trabajos que por su naturaleza sean ocasionales o transitorios, es decir por un lapso inferior a un (1) mes, o para labores diferentes a las actividades normales realizadas por El Empleador, podrán ser contratados a través de Empresas de Servicios Temporales.

ARTÍCULO 5. Las personas que se vinculen para cumplir con la cuota de aprendices fijada por el SENA serán vinculados mediante el contrato especial de trabajo a término fijo definido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025 y reglamentado por el Decreto 223 de 2026, que es una forma especial mediante la cual una persona desarrolla formación teórica práctica a cambio de que La Empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 5 de 47

en el oficio, actividad u ocupación, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

CAPÍTULO IV - PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6. En los contratos que se suscriban entre El Empleador y sus trabajadores, cualquiera sea la modalidad, constará siempre un período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del primero las aptitudes del Trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba deberá pactarse por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7. El tiempo de duración del período de prueba se determinará de la manera siguiente:

- i) Si el contrato suscrito es a término indefinido, será de dos (2) meses calendario.
- ii) Si el contrato pactado es a término fijo o por duración de la obra o labor, el período de prueba será de la quinta parte del contrato sin exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 8. Cuando entre El Empleador y un mismo trabajador se llegarán a celebrar contratos de trabajo sucesivos, sólo será válida la estipulación del período de prueba respecto del primer contrato, a menos, que en el nuevo contrato se encarguen labores distintas a las anteriormente realizadas que ameriten evaluar su desempeño.

ARTÍCULO 9. En el trascurso del período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado por cualquiera de las partes sin previo aviso y sin que medie indemnización alguna. Si vencido el período de prueba El Trabajador continúa al servicio de El Empleador, por consentimiento expreso o tácito, se entenderá que el contrato estará regulado por las normas vigentes sobre los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 10. Durante el tiempo que dure el período de prueba los trabajadores gozarán de todas las prestaciones sociales.

CAPÍTULO V JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. La jornada ordinaria de trabajo en La Empresa será equivalente a la máxima legal, la cual a partir del año 2026 será de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Por acuerdo entre las partes la jornada podrá ser distribuida en cinco (5) o seis (6) días a la semana, y acordar como día de descanso semanal remunerado cualquier día de la semana.

De la jornada previamente señalada están exceptuados los trabajadores entre los quince (15) y diecisiete (17) años cuya jornada diurna en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias y de treinta (30) semanales; y para los trabajadores entre los diecisiete (17) y dieciocho (18) años la jornada será de hasta ocho (8) horas al día y cuarenta (40) a la semana. Ninguna de estas personas podrá laborar horas extras.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 6 de 47

Parágrafo. Hasta el 14 de julio de 2026 la jornada máxima legal podrá ser de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

ARTÍCULO 12. De acuerdo con las necesidades del servicio El Empleador podrá establecer cualquiera de las jornadas especiales señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de distribuir las horas de una manera más eficiente o que se adapte a los requerimientos, así:

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 al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero El Trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional 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 éste, 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 nueve (9) 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 trabajo.

C. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas al día, o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 13. No estarán sometidos a jornada los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, quienes deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario. Tampoco estarán sometidos a jornada quienes ejecuten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

ARTÍCULO 14. No estarán sometidos a jornada los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, quienes deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario. Tampoco estarán sometidos a jornada quienes ejecuten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Las jornadas y los horarios de trabajo estarán diferenciados según el proceso, área o sede de La Empresa en la que se desempeñe El Trabajador.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 7 de 47

Conforme a lo señalado en los artículos precedentes, los horarios de trabajo, a partir del 15 de julio de 2026, conforme a las jornadas especiales ya indicadas son:

1) Primer horario

Horario de lunes a miércoles	7:00 a.m. a 5:00 p.m.
Jueves	7:00 a.m. a 4:00 p.m.
Viernes	7:00 a.m. a 3:00 p.m.
Tiempo de desayuno	15 minutos en la mañana
Tiempo de almuerzo	45 minutos

2) Segundo horario

Horario de lunes a jueves	7:30 a.m. a 5:00 p.m.
Viernes	7:30 a.m. a 4:30 p.m.
Tiempo de desayuno	15 minutos en la mañana
Tiempo de almuerzo	45 minutos

3) Tercer horario

Horario de lunes a jueves	7:30 a.m. a 4:30 p.m.
Horario de Viernes	7:00 a.m. a 4:00 p.m.
Tiempo de desayuno	15 minutos en la mañana
Tiempo de almuerzo	45 minutos

4) Cuarto horario

Horario de lunes a jueves	7:00 a.m. a 4:00 pm
Horario de Viernes	6:30 a.m. a 3:30 p.m.
Horario Sábados	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
Tiempo de desayuno	15 minutos en la mañana
Tiempo de almuerzo	45 minutos

El presente horario podrá ser modificado por la Empresa de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 15. El Empleador y El Trabajador podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo, así como modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del Trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos o hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 8 de 47

consanguinidad, primero de afinidad, primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible. Esta solicitud deberá ser evaluada por El Empleador, quien deberá dar respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola o negándola de manera motivada.

CAPÍTULO VI TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede a la jornada ordinaria consignada en el presente reglamento.

ARTÍCULO 17. La Empresa no reconocerá horas extras sino cuando expresamente por escrito sea autorizado por algún superior jerárquico facultado para ello, o en los casos en que las autoriza la ley y, especialmente, cuando se requiera aumentar la jornada por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir un accidente, o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para La Empresa sean indispensables trabajos de urgencia que deba efectuar la misma. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley.

ARTÍCULO 18. El trabajo suplementario será máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. Con excepción a los casos de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza de accidente o con accidente, casos en los cuales se podrá extender la jornada toda vez que se hace urgente e indispensable el trabajo de los trabajadores.

El Empleador llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

ARTÍCULO 19. La jornada diurna comprenderá el trabajo realizado entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.). Por consiguiente, el trabajo nocturno será el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

ARTÍCULO 20. El trabajo suplementario y los recargos a que haya lugar se reconocerán así:

Tipo de trabajo.	Recargo sobre el valor ordinario diurno.
Trabajo extraordinario diurno.	Veinticinco por ciento (25%).
Trabajo nocturno.	Treinta y cinco por ciento (35%).
Trabajo extraordinario nocturno.	Setenta y cinco por ciento (75%).

Los recargos anteriormente mencionados se causan de manera independiente, esto es, sin acumularse con ningún otro.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 9 de 47

ARTÍCULO 21. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará a más tardar junto con el salario del período de pago siguiente al que se causaron.

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 22. Serán de descanso obligatorio remunerado el día previamente acordado por las partes como día de descanso obligatorio, y los días de fiesta de carácter civil o religioso. El día de descanso semanal no tiene que coincidir necesariamente con el domingo.

Para causar el derecho al día de descanso semanal remunerado, El Trabajador debe cumplir con la jornada ordinaria semanal, o haber tenido una justificación para no haberla cumplido. Para los efectos de la remuneración del descanso semanal, los días de fiesta no interrumpen la continuada prestación del servicio y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por El Trabajador.

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 semanal en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo: Se entiende por justa causa para no haber cumplido con la jornada semanal, el accidente y las enfermedades debidamente soportados por incapacidades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito, y el permiso concedido por El Empleador.

ARTÍCULO 23. La Empresa remunerará el día de descanso obligatorio, así como el día festivo con el salario ordinario de un día. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical El Trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio de indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

ARTÍCULO 24. El trabajo en los días de descanso semanal o días de fiesta se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho El Trabajador por haber laborado la semana completa conforme se indica en la siguiente tabla:

Fecha de causación	Recargo
A partir de julio de 2025	80%
A partir de julio de 2026	90%
A partir de julio de 2027	100%

Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado El Trabajador sólo tendrá derecho al recargo establecido en el párrafo anterior. El Trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero antes indicada.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 10 de 47

Parágrafo: Se entiende que el trabajo en día de descanso es ocasional cuando El Trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando El Trabajador labore tres (3) a más de estos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 25. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día de descanso, La Empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de los Trabajadores que por razón del servicio no pueden disponer del descanso y deben presentarse a trabajar. Al hacer esa relación se indicarán los días o las horas de descanso compensatorio cuando aplique.

ARTÍCULO 26. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la Ley o en el presente Reglamento, La Empresa suspendiera el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiese realizado; pero no estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII REGULACIÓN DEL SALARIO

ARTÍCULO 27. El salario mínimo en LA EMPRESA será equivalente al salario mínimo legal mensual vigente. Los Trabajadores que tengan jornada inferior a la legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen.

ARTÍCULO 28. La Empresa y El Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades: Por unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea.

ARTÍCULO 29. El pago del salario se efectuará por quincenas vencidas, los días quince (15) y treinta (30) de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior. El pago del sueldo cubre los días de descanso semanal o festivos.

El salario se pagará en dinero, mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria que para tal efecto indique El Trabajador, de la cual deberá ser titular; o en su defecto en efectivo.

ARTÍCULO 30. No obstante, lo indicado en el artículo anterior, las partes podrán pactar que una parte del salario se reconozca en especie, caso en el cual se dejará la constancia del valor correspondiente.

ARTÍCULO 31. El Trabajador y La Empresa podrán acordar que los pagos que reciba en forma adicional a la remuneración, bien sea en dinero o en especie, no sea constitutivo de salario para efectos del cálculo de prestaciones sociales, indemnizaciones, ni cotizaciones al sistema de seguridad social integral. No obstante, en el evento en que los pagos acordados y recibidos como no constitutivos de salario superen el cuarenta por ciento (40%)

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 11 de 47

del total de la remuneración recibida en el respectivo mes, la diferencia se tendrá en cuenta para calcular el Ingreso Base de Cotización – IBC con el que se deben efectuar las cotizaciones al sistema de seguridad social, conforme a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010.

ARTÍCULO 32. Cuando El Trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, 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, ordinario o al dominical o festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Este salario se denominará Integral. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales legales, y el factor prestacional no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) en dicha cuantía. Los aportes parafiscales y de la seguridad social se realizarán con base en el 70% de salario integral, que corresponde a la remuneración y no sobre el factor prestacional.

CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 33. La Empresa concederá a sus Trabajadores los siguientes permisos:

- a. Para ejercer el derecho al sufragio.
- b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c. Para atender una grave calamidad doméstica que afecte el normal desarrollo de las actividades o servicio contratado.
- d. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al trabajador o a su representante y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de La Empresa.
- e. Para acudir a citas médicas urgentes y citas médicas programadas con especialistas siempre que hayan sido previamente informadas al trabajador con la entrega de la respectiva certificación.
- f. Para asistir a actividades escolares en calidad de acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del Trabajador por requerimiento expreso de la institución educativa.
- g. Para atender citaciones judiciales, administrativa o legales.

Los permisos deben solicitarse al jefe inmediato o ante el área de Gestión Humana. El trámite debe realizarse con mínimo tres (3) días de anticipación, salvo en el caso de grave calamidad, en el que deberá justificarse la ausencia dentro del día siguiente al evento.

Los permisos serán definidos en horas, y el tiempo utilizado deberá justificarse mediante la presentación del soporte correspondiente.

En el caso de los permisos de los literales e), f) y g) se deberá presentar la constancia de atención o asistencia correspondiente en la que se indique la fecha y hora de ingreso y de salida.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 12 de 47

En caso de que no se justifique en debida forma, el tiempo trabajador será concedido como licencia no remunerada.

En el caso de la grave calamidad el permiso podrá ser entre uno (1) y tres (3) días a discreción del Empleador atendiendo a la situación que la origina.

En el caso de cargos de forzosa aceptación el permiso será por el tiempo que dure el encargo en el mismo.

Parágrafo: Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del Trabajador.

ARTÍCULO 34. Cuando los Trabajadores soliciten permisos para realizar actividades por fuera de las instalaciones de La Empresa diferentes a las relacionadas en el artículo anterior, será potestativo del jefe Inmediato y del Área de Gestión Humana concederlo o no, atendiendo a las razones por las que fue solicitado y a las necesidades del servicio. En caso de concederse, se hará bajo la modalidad de permiso no remunerado, razón por la cual La Empresa no pagará al Trabajador el tiempo en que estuvo ausente; excepto cuando por acuerdo entre las partes se compense el tiempo destinado con horas de trabajo adicionales a las del turno ordinario, las cuales no será reconocidas como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 35. La trabajadora que se encuentre en estado de gestación tendrá a su favor las siguientes licencias según corresponda: i) En caso de aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas; ii) En caso de nacimiento prematuro viable, una licencia de dieciocho (18) semanas, más las semanas faltantes a la gestación a término; iii) En caso de nacimiento a término, una licencia de dieciocho (18) semanas, de las cuales mínimo una (1) deberá ser tomadas con anticipación a la fecha del parto; iv) En caso de embarazo múltiple, la licencia será de veinte (20) semanas; v) Durante los primeros 6 meses de vida del bebé, la trabajadora tendrá derecho a una (1) hora diaria de descanso dentro de la jornada para realizar labores de lactancia; y de treinta (30) minutos a partir de los 6 meses y hasta 24 meses de vida del bebé, siempre que acredite a través de certificado idóneo la condición de lactante.

Parágrafo: En cualquiera de los casos previamente indicados en los numerales i), ii), iii) y iv) se requerirá del certificado médico expedido por el profesional adscrito a la EPS a la cual la trabajadora se encuentre afiliada, en el que conste los días que de acuerdo con el criterio del profesional requiera, y en el que se especifique la fecha de inicio y de terminación.

El valor económico de la licencia de maternidad estará a cargo de la respectiva entidad de salud, bien sea en forma completa o proporcional, el cual será pagado por El Empleador como agente pagador de esta, y con cargo a los recursos propios lo que le corresponda.

ARTÍCULO 36. El Trabajador que se convierta en padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia de paternidad, y para acceder a esta deberá presentar a la EPS a la cual se encuentra afiliado dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento el registro civil de nacimiento, y haber cotizado a la entidad un tiempo equivalente al de la gestación. El valor económico de licencia será reconocido por la entidad de salud una vez verificados los

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 13 de 47

requisitos previamente indicados. No es responsabilidad de La Empresa reconocer o pagar licencias de paternidad que no hayan sido reconocidas por la EPS.

ARTÍCULO 37. La Empresa se sujetará a lo señalado en las disposiciones legales para conceder la licencia parental compartida o la licencia parental flexible de tiempo parcial, para lo cual El Trabajador deberá presentar dentro de los (30) días siguientes al nacimiento del hijo los documentos correspondientes.

ARTÍCULO 38. Conforme a lo señalado en la ley, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad (hijos, nietos, padres, hermanos o abuelos), primero de afinidad (suegros, yernos o nueras, hijastros) y primero civil (padres o hijos adoptivos), se concederá a cualquier Trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación.

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

Consanguinidad 1er grado	Padres – hijos
Consanguinidad 2do grado:	Hermanos – abuelos – nietos
Afinidad 1er grado:	Nueras – yernos – suegros
Civil 1er grado:	Padres adoptantes e hijos adoptados
Civil 2do grado:	Nietos adoptivos – abuelos adoptantes

ARTÍCULO 39. Conceder al trabajador una licencia de hasta diez (10) días hábiles para el cuidado de sus hijos o de aquellas personas de quien detente la custodia, que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 40. Los Trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En todos los casos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 14 de 47

ARTÍCULO 41. La época de las vacaciones debe ser señalada por La Empresa a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y 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 concederá vacaciones, sin perjuicio de que empresa y trabajador acuerden la fecha en que se toma dichas vacaciones y la forma de notificación de las mismas podrá ser cambiada, acorde a la programación de La Empresa

ARTÍCULO 42. A solicitud del Trabajador las partes podrán acordar que se compense en dinero hasta la mitad del periodo de vacaciones causado, pero siempre de manera concomitante al disfrute de días de descanso.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que El Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

ARTÍCULO 43. 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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Si El Trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

ARTÍCULO 44. La Empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicios.

ARTÍCULO 45. Durante el período de vacaciones El Trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el valor del trabajo de horas extras, el valor del recargo nocturno, ni el valor del auxilio de transporte.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por El Trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, pero no se incluirá en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

El día sábado es día hábil para la compañía tal y como se menciona en el horario de trabajo del presente reglamento, por tanto, será tenido en cuenta para el cálculo de los días de disfrute de las vacaciones.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 15 de 47

ARTÍCULO 46. El Empleador llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

ARTÍCULO 47. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

CAPÍTULO XI SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48. La Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado El Trabajador y la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) prestarán los servicios médicos que requieran los trabajadores a través de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) con que tengan convenio.

ARTÍCULO 49. El trabajador deberá manifestar desde el primer momento en que se sienta enfermo tal condición al jefe Inmediato, quien determinará lo pertinente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y si es del caso expida la incapacidad y formule el tratamiento al que El Trabajador debe someterse.

Si El Trabajador 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 50. En el evento de presentarse un accidente de trabajo en cualquiera de las dependencias de El Empleador, luego de prestarse los primeros auxilios al trabajador que así lo requiera y de adoptarse las medidas necesarias para reducir las consecuencias del accidente, se deberá informar al jefe Inmediato, quien se encargará de avisar a la administradora de riesgos laborales y de adelantar la investigación a que haya lugar.

ARTÍCULO 51. El Trabajador está obligado a someterse a las instrucciones y tratamientos ordenados por el médico, así como a las medidas de higiene y seguridad industrial encaminadas a prevenir de enfermedades y accidentes de trabajo. El incumplimiento por parte del Trabajador de las anteriores obligaciones constituye falta grave, y por tanto faculta a El Empleador para terminar la relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 52. Se entiende por incapacidad medica el certificado emitido por el profesional médico en el que se indica la imposibilidad que tiene El Trabajador de prestar el servicio, por requerir de ese tiempo para recobrar su salud. Al estar incapacitado El Trabajador no tiene obligación de prestar el servicio y consecuentemente La Empresa no tiene que pagar el salario, no obstante, este hecho genera para El Trabajador el derecho a recibir un subsidio de incapacidad el cual se pagará así:

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 16 de 47

- En caso de enfermedad o accidente de origen común: i) Los dos (2) primeros días los pagará El Empleador con cargo a sus propios recursos; ii) Del tercer (3) día y hasta el día noventa (90) la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente a dos terceras (2/3) partes del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, el cual será pagado a través del Empleador como agente pagador del sistema; iii) Del día noventa y uno (91) al día ciento ochenta (180), la EPS reconocerá un subsidio monetario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, el cual será pagado a través del Empleador como agente pagador del sistema; iv) Del día ciento ochenta y uno (181) al día quinientos cuarenta (540) el subsidio lo pagará el Fondo de pensiones al que se encuentre afiliado El Trabajador en forma directa a este último; v) Del día quinientos cuarenta y uno (541) en adelante los asumirá nuevamente la EPS en los términos aquí señalados.

Lo anterior sin perjuicio en que al Trabajador se le evalúe en cualquier momento la pérdida de capacidad laboral por parte de las entidades del sistema, o las Juntas de Calificación de Invalidez, en caso de que el pronóstico de recuperación sea desfavorable.

- En caso de enfermedad o accidente de origen laboral el primer (1) día de incapacidad será cubierto por El Empleador y los siguientes serán reconocidos por la ARL a la cual se encuentre afiliada a La Empresa, en cuantía equivalente al 100% del salario devengado al momento del suceso.

ARTÍCULO 53. Adicional al examen médico pre-ocupacional o de ingreso, durante la vigencia del contrato de trabajo El Empleador podrá hacer someter al Trabajador a exámenes médicos de seguimiento o post-incapacidad, de acuerdo con lo indicado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales serán obligatorios y se realizarán por IPS certificadas quienes garantizarán la confidencialidad de la historia clínica del Trabajador.

ARTÍCULO 54. Son deberes de los trabajadores:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores.
2. Respeto para con sus compañeros de trabajo.
3. Procurar y contribuir al mantenimiento de un buen ambiente laboral.
4. Informar sobre cualquier irregularidad dentro del trabajo.
5. Socializar con el equipo de trabajo las situaciones que pueden enriquecer y mejorar los procesos.
6. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 17 de 47

7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, de manera fundada y respetuosa, siguiendo el procedimiento definido para ello, según sea el caso.
8. Ejecutar su trabajo siguiendo las indicaciones y directrices definidas por La Empresa en cuanto a los procesos y procedimientos.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de La Empresa o ausentarse de su puesto.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
11. Llegar oportunamente al trabajo y cumplir a cabalidad la jornada y el horario asignado.
12. Velar por el mantenimiento del orden y aseo de su puesto de trabajo y de las instalaciones del Empleador.
13. Atender amablemente a clientes, proveedores y en general a todo aquel con quien El Empleador tenga vínculos; y mantener siempre un trato cordial y respetuoso en la comunicación escrita o verbal.
14. Asistir y participar activamente en las actividades programadas por El Empleador.
15. Velar por el uso racional de los insumos de La Empresa.
16. Dar estricto cumplimiento a las directrices definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17. Cumplir con las normas básicas de aseo personal.
18. Reportar inmediatamente las incapacidades al área de Gestión Humana con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Hacer llegar la incapacidad en el documento original al área de Gestión Humana, o en caso de encontrarse en obra enviarla con el Gestor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 55. La Empresa se encuentra ordenada jerárquicamente de la siguiente forma: Gerente, Gerente de proyecto, Directores de área, Directores de Proyecto, Coordinadores de área, ingenieros Residentes, Gestores de área.

ARTÍCULO 56. En caso de que El Trabajador requiera presentar una petición formal o un reclamo, deberá remitirla por escrito al área de gestión humana, a través de la dirección de correo electrónico: info@mejiaacevedo.com.co

CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57. Son obligaciones especiales de El Empleador:

1. Cumplir el reglamento y mantener una relación de disciplina y respeto con todos los trabajadores.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 18 de 47

2. Pagar las remuneraciones pactadas en los contratos individuales de trabajo en el tiempo y lugar convenido.
3. Establecer un Comité de Convivencia Laboral para prevenir el acoso laboral.
4. Poner a disposición de los trabajadores las herramientas de trabajo e insumos necesarios para poder llevar a cabo sus labores.
5. Proporcionar los elementos de protección personal adecuados para la protección con el fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades.
7. Entregar al trabajador que lo solicite, una vez terminado el contrato, un certificado en el que conste el tiempo de servicio, la labor desarrollada y el salario devengado.
8. Llevar los registros del trabajo suplementario o de horas extras, así como del de domingos y festivos.
9. Permitir a las trabajadoras en período de lactancia, el disfrute de los descansos a que tiene derecho conforme a la ley.
10. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del Trabajador, a sus creencias y sentimientos.
11. Conceder al trabajador las licencias, conforme a los términos y definiciones indicados en este reglamento.
12. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia.
13. Resolver las solicitudes presentadas por El Trabajador de flexibilidad horaria, teletrabajo y trabajo en casa dentro de los términos y de manera motivada.
14. Implementar planes y medidas, así como realizar los ajustes correspondientes para:
 - a) la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas; b) propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación y; c) ofrecer posibilidades de reubicación; de personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), y mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada.

ARTÍCULO 58. Son obligaciones especiales de los trabajadores vinculados con El Empleador las siguientes:

1. Registrar al área de Gestión Humana su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
2. Informar de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el trabajo, cuando ocurran incidentes o accidentes dentro de la labor, e igualmente informar las ausencias que se generen por conceptos de: Incapacidades de Enfermedad General, Accidente Laboral y las Licencias de Paternidad y Luto.
3. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, capacitaciones programadas por la Empresa u ordenados por esta.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 19 de 47

4. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las maquinas, equipos, herramientas, insumos, elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.
5. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
6. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo y de acuerdo con las funciones propias y anexas del cargo para el cual se contrata.
7. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y políticas organizacionales y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
8. No comunicar a terceros salvo que medie autorización expresa y escrita, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar un perjuicio a la Empresa que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
9. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, la dotación, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y facilitados para la ejecución de su trabajo y no disponer de ellos, sin la autorización previa del empleador o sus representantes.
10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.
11. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle danos y perjuicios.
12. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los activos de la Empresa.
13. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades administrativas del ramo y acatar especialmente las disposiciones concernientes a estas materias, previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa.
14. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, así como cumplir las recomendaciones que formule el Comité de Seguridad y salud en el trabajo (COPASST) que opera en la Empresa
15. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Empresa únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de esta o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando estos no lleguen a concretarse.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 20 de 47

16. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Empresa
17. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o acomodadas.
18. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar eventualmente de las instalaciones de la Empresa equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
19. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Empresa sirviéndose de los equipos, útiles y elementos suministrados por esta para obtener con ello un lucro personal.
20. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos que correspondan a otra dependencia.
21. No atender durante las horas laborales ni en las instalaciones de la Empresa a vendedores, promotores u oferentes de bienes o servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del empleador o sus representantes para estos efectos.
22. El personal operativo deberá estar en su puesto de trabajo al momento de iniciar su respectivo turno, con la dotación requerida para su labor y permanecer en él hasta su terminación, salvo los tiempos dispuestos por la Empresa para los descansos.
23. Acatar y cumplir las directrices que la Empresa establezca a través de circulares internas u otro medio de comunicación debidamente comunicadas.
24. Reportar al área de Gestión Humana, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
25. Realizar inventarios periódicos, y entregar el respectivo informe con exactitud y diligencia.
26. Rectificar y revisar las facturas de compras de productos, antes de hacer el respectivo pago.
27. Cuando eventualmente requiera permiso para diligencias personales, entre ellas, citas médicas u odontológicas, solicitar el permiso por escrito y con no menos de tres (3) días de antelación.
28. Mantener los uniformes limpios, en perfecto estado.
29. Mantener en lugar visible el carné entregado al inicio del contrato.
30. Velar por el buen cuidado de la maquinaria y equipos que hayan sido entregados bajo su cuidado, además de no maniobrar maquinaria sin la debida autorización del jefe inmediato.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 21 de 47

31. Asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales
32. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Empresa.
33. Abstenerse en todo momento y en todo lugar de ejercer, facilitar o tolerar cualquier conducta que pueda ser considerada como acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y cualquier tipo discriminación en el lugar de trabajo, según las normas vigentes.

ARTÍCULO 59. Se prohíbe a La Empresa:

1. Compensar, retener o deducir dinero alguno del monto de los salarios y prestaciones que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa de éstos o sin mandato judicial. Se excluyen los siguientes casos:
 - a) Deducciones, retenciones o compensaciones autorizadas por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
 - b) Retenciones que pueden ordenar las cooperativas hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) Retenciones que puede realizar La Empresa en cuanto a las cesantías cuando el contrato de trabajo termine por alguna de las siguientes causas: (Art 250 CST)
 - “1) Todo acto delictuoso cometido contra El Empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de La Empresa.*
 - 2) Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.*
 - 3) El que El Trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para La Empresa. “*
2. Tolerar cualquier forma de acoso laboral y de acoso sexual laboral.
3. Discriminar, despedir, limitar o presionar a las mujeres, a las mujeres en embarazo, a las personas con identidades de género diversas, a las víctimas de violencias basadas en género, para que renuncien ya sea por estas condiciones o a cualquier trabajador por su carácter religioso, político, racial y/o étnico, o por razones de enfermedad o salud mental.
4. Exigir a la trabajadora en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas que le hayan sido prescritas.
5. Autorizar o realizar cualquier acto que ofenda la dignidad de los trabajadores, vulnere o restrinja sus derechos.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 22 de 47

6. Despedir sin justa causa a los trabajadores que 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.
7. Obligar a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca La Empresa.
8. Exigir o aceptar dinero del Trabajador con el fin de ser admitido en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
9. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
10. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
11. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
12. Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones.
13. Emplear en las certificaciones que se dan al expirar el contrato, 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.

ARTÍCULO 60. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Se prohíbe hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.
2. Realizar ventas, colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
3. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
4. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Empresa, sin previa autorización de la misma.
5. Dormir en los sitios de trabajo u horas de trabajo.
6. Limpiar, engrasar, o reparar maquinas o equipos que se encuentren en movimiento, sin autorización o que no le fueron asignados.
7. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Empresa.
8. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.
9. Impedir la requisa personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la Empresa.
10. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
11. Mantener el sitio de trabajo y las maquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
12. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 23 de 47

13. Realizar labores sin utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
14. Consumir alimentos en el sitio de trabajo.
15. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
16. Sustraer o ayudar a sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Empresa.
17. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo, o ingerir licores en los lugares de trabajo o conducir vehículos de la Empresa en estado de alicoramiento o bajo el influjo de drogas enervantes. En caso de que la Empresa considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá ordenarle que se someta a los exámenes médicos y científicos para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenarle que suspenda sus labores o que se retire de las instalaciones de la Empresa cuando a juicio de esta, el estado del trabajador ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las instalaciones o equipos de la Empresa o cualquiera de sus clientes.
18. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y/o vigilantes.
19. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa; excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
20. 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.
21. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
22. Servir de fiador o deudor solidario a un compañero de trabajo para solicitar préstamos en entidades financieras a beneficio propio.
23. Utilizar los uniformes por fuera de la Empresa.
24. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
25. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
26. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Empresa
27. Promover altercados o rendir en cualquier forma en las instalaciones de la Empresa.
28. Trabajar horas extras sin autorización de la Empresa
29. Incitar al personal para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos
30. En caso de que ocupen viviendas de la Empresa, no podrá autorizar que en ellas habiten o pernocten personas distintas a las autorizadas por la Empresa.
31. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 24 de 47

32. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o instrumentos de trabajo que impliquen peligro común
33. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibirle el turno, sin avisar a su superior.
34. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la Empresa o la ARL
35. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento debido a su oficio.
36. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al supervisor y sin autorización expresa de éste.
37. Recibir o llevar visitas de carácter personal al lugar de trabajo o campamentos, aun en horas no laborales, sin que medie autorización del empleador
38. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer datos de los archivos o cualquier otro documento de la Empresa, sin autorización expresa de ésta
39. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de Empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
40. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la Empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
41. Recibir cualquier tipo de beneficio económico por parte de los clientes de la compañía, proveedores o de cualquier persona ajena a la empresa, mucho menos cuando esas dádivas, propinas o beneficios económicos tienen por objeto conceder alguna preferencia, privilegio u opción a ese tercero, proveedor o cliente frente a la compañía.
42. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
43. Ofrecer a los usuarios servicios fraudulentos a cambio de dinero durante y después de la ejecución de su trabajo.
44. Transportar en los vehículos que tenga la Empresa, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su superior.

CAPÍTULO XV SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61. El Empleador sólo impondrá a los trabajadores como sanciones disciplinarias las señaladas en el presente reglamento, en el contrato de trabajo, en acuerdos firmados, en la ley, en fallos arbitrales o en pactos o convenciones colectivas.

ARTÍCULO 62. Serán posibles sanciones por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del contrato, y de las señaladas en el presente reglamento las siguientes:

- Llamado de atención escrito.
- La suspensión del contrato.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 25 de 47

Parágrafo: La suspensión por primera vez será hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 63. En atención a que uno de los elementos de la relación de trabajo es la subordinación, y que con el llamado de atención verbal lo que se busca es el Trabajador corrija una situación que pueda dar lugar a un incumplimiento mayor; se considera que los llamados de atención verbales son el ejercicio legítimo de la subordinación y en ese sentido no será necesario adelantar el proceso que se indica a continuación para realizar uno de estos.

ARTÍCULO 64. El Empleador establece la siguiente escala de faltas junto con su consecuencia respectiva:

FALTAS		PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo	Suspensión 3 días	Suspensión 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
2	Faltar al trabajo de forma total o parcial o más de un día sin justa causa; cuando la falta sea catalogada como grave causando perjuicios de consideración a la Empresa se procederá con la terminación del contrato por justa causa, aun por la primera vez	Suspensión por 2 días	Suspensión 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
3	Salir de las dependencias de la Empresa durante horas de trabajo, sin previa autorización	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
4	Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido remplazado por el compañero de turno siguiente al terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
5	Suspender o cambiar de turno sin autorización	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
6	No presentar ordenes de citas médicas e incapacidad, no presentar la fecha y hora de entrada y salida en que se atendió al mismo dentro de los (2) días siguientes	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 26 de 47

7	No reportar inmediatamente las incapacidades de acuerdo con el procedimiento y plazo establecido en el presente reglamento	Llamado de atención escrito	Suspensión por 5 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
12	Usar o conservar herramientas o equipos que lo le hayan sido asignados	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
13	Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieran sido confiados por la Empresa sin previa autorización de su superior inmediato	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
22	Mantener o instalar en los computadores de la Empresa o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la Empresa, cualquier software que no cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
23	Instalar software en los computadores de la Empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización previa por escrito del área de sistemas o en últimas del jefe inmediato	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
26	Fumar dentro de las dependencias de la Empresa, vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares que tengan relación directa con la Empresa	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
27	Utilizar cualquier dispositivo móvil o electrónico para uso personal y que no esté ligado directamente a las funciones propias del cargo.	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
32	No acatar las instrucciones y/o recomendaciones del personal designado como responsable de actividades de seguridad y salud que pueda o ponga en riesgo su salud o seguridad en el trabajo	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 27 de 47

34	El no cumplimiento de políticas, normas, procedimientos, funciones y/o estándares dispuestos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
35	Entrar a sitios prohibidos de la Empresa sin autorización	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
39	No usar el uniforme en forma indicada, ordenada y limpia	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
45	Incumplir sin justa causa las instrucciones para llevar a cabo un proceso	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
47	Incitar a sus compañeros de trabajo para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
48	Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
49	Hacer afirmaciones falsas o maliciosas, generar rumores o chismes sobre la Empresa, sus trabajadores y sus productos o servicios	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
50	Agrupar personas para generar bullicio dentro de las instalaciones de la Empresa y que interfieran con el adecuado cumplimiento de las funciones y jornada laboral	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
53	Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos, dinero o valores de la Empresa	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
55	Permitir el ingreso de personas ajenas a la Empresa para realizar ventas de mercancías, productos o insumos con fines de lucro personal	Suspensión por 5 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 28 de 47

56	No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
57	Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes o ficticios o que adolezcan de falsedad o que no cumplan con la normatividad legal para ser entregados según las condiciones de los fondos de cesantías	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
58	Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de la Empresa	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
65	Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo de otros	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
66	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
67	Dormirse en horas de trabajo	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
68	Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
69	Hacer trabajos distintos a sus oficios dentro de la Empresa sin la debida autorización	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
70	La utilización de celulares y chat en horarios laborales para asuntos ajenos al trabajo	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
71	No utilizar el teléfono de acuerdo con la labor desempeñada	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 29 de 47

72	Utilizar más del tiempo estipulado para tomar los alimentos y descansos otorgados	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
73	Realizar llamadas en las diferentes extensiones de la Empresa para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
74	No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Empresa	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
75	Reincidir en errores en la elaboración de documentación, informes y balances, aun en el caso de no haber causado perjuicio económico a la Empresa	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
76	No entregar en la fecha estipulada los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por el jefe inmediato u otro proceso	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
78	Incumplir con las políticas internas y las responsabilidades descritas en la descripción y perfil del cargo	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
79	No cumplir con el tiempo establecido para cada proceso de ejecución de una tarea, que ha sido estipulado de manera técnica, de tal manera que afecte la producción de la Empresa o generando recargos intencionales de horas extras	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
80	La omisión de errores que generen algún costo adicional para la Empresa o cliente, por el no cumplimiento de alguna norma de sistema de gestión o procedimientos de los procesos establecidos	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
81	Incumplir las políticas definidas por la Empresa en el manual de políticas y procedimientos	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 30 de 47

82	Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños o afecten la seguridad material del equipo, pero que ocasionen gastos o perjuicios	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
83	Incumplir con las obligaciones propias del perfil de cargos y funciones	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
84	Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por algún trabajador	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
85	Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la Empresa sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes, salvo información referente al derecho de asociación, negociación colectiva o huelga	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
87	Permanecer o reingresar a las instalaciones de la Empresa después de haber terminado el turno, salvo que la Empresa lo solicite	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.
88	No informar al área competente de la Empresa, las nuevas direcciones cuando se presenten cambios en el domicilio	Suspensión por 3 días	Suspensión por 7 días	Falta grave que da lugar a la terminación del contrato.

ARTÍCULO 65. La facultad para adelantar el procedimiento disciplinario de comprobación de faltas y aplicación de sanciones está reservada al Gerente, Gerente de proyecto, Directores de área, Directores de Proyecto, Coordinadores de área, ingenieros Residentes, Gestores de área, cargos equivalentes o a la persona expresamente autorizada por estos.

CAPITULO XVI PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 66. En los procesos disciplinarios que se realicen dentro de La Empresa se aplicarán los principios de: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 31 de 47

ARTÍCULO 67. El proceso disciplinario tendrá las siguientes etapas:

1. Conocida una situación que pudiere constituir una falta, cualquier persona deberá a comunicarla al jefe inmediato del Trabajador involucrado o su superior jerárquico, al área de Gestión Humana, manifestando los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, allegando las pruebas correspondientes que pudiera tener e informando los demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

2. El jefe inmediato del Trabajador involucrado, y el área de gestión humana realizará la evaluación de la situación puesta en su conocimiento con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una falta y, en consecuencia, definir si es o no de su competencia el estudio del caso.

3. De considerar que existe lugar al estudio del caso, se le notificará al trabajador que se abrió un proceso disciplinario en su contra, indicándole de manera clara los cargos (hechos o comportamientos que motivan la apertura del proceso), y las normas que con su comportamiento transgredió.

En el mismo acto, se le deberá informar la existencia de pruebas (testimonios, documentos, registros, indicios, etc.), en que se sustenta el proceso disciplinario, y darle traslado de las mismas.

En esa notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora de la diligencia en la cual se le escucharán los descargos, la cual podrá realizarse de manera presencial o haciendo uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, o de forma escrita a discreción del Empleador. En cualquiera de los casos, El Trabajador tendrá un plazo no inferior a cinco (5) días hábiles para preparar su defensa.

Asimismo, se le indicará la posibilidad que tiene de presentar pruebas.

Tratándose de aprendices, en los casos de apertura de procesos disciplinarios por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la institución educativa a través del correo electrónico institucional que este haya suministrado al inicio de la práctica laboral.

4. El trabajador tendrá la oportunidad de presentar sus descargos en la fecha y hora definida por La Empresa en caso de ser orales o, dentro del plazo definido en caso de ser escritos. En esta etapa podrá dar su versión de los hechos o manifestar los argumentos que considere, así como solicitar la práctica de las pruebas que estime conducentes, aportar aquellas que estén en su poder, y controvertir las que le fueron puestas en traslado.

En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al trabajador asistir a la diligencia de descargos, o presentar el escrito dentro del plazo concedido, éste contará con un (1) día hábil siguiente a la fecha y hora señalados en la notificación para presentar la correspondiente justificación.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 32 de 47

Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos, o para presentar el escrito, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora para adelantar la diligencia o se le definirá un nuevo plazo para presentar el escrito.

Si no existe justificación o la misma no es suficiente, se entenderá que El Trabajador renunció a la posibilidad de ser escuchado como garantía del debido proceso.

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

5. Si la diligencia de descargos se realiza de manera presencial, se levantará un acta en la que se deje registro de quienes asistieron, las declaraciones dadas por El Trabajador, el detalle de las pruebas presentadas o solicitadas, la cual deberá ser firmada por quienes participaron. Si la diligencia se realiza a través de medios electrónicos bastará con la grabación en audio y/o video de la misma. Si la defensa se ejerce por escrito, la presentación del documento será suficiente para dejar constancia del agotamiento de esta etapa.
6. Luego de realizada la diligencia de descargos o recibido el escrito de defensa, 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 y se procederá a tomar una decisión frente al caso.
7. Agotado el procedimiento descrito en los numerales anteriores y una vez determinado que El Trabajador incurrió en una falta, se aplicará alguna de las sanciones previstas en este reglamento. En todo caso, sea procedente o no la consecuencia jurídica, la decisión adoptada deberá ser notificada por escrito al trabajador.
8. Cuando se imponga sanción, en el respectivo documento deben consignarse los hechos que constituyen la falta, las pruebas que fueron practicadas y las normas en donde está consagrada la falta y su respectiva sanción.

Tratándose de aprendices, cuando la decisión sea la suspensión deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA, también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta.

9. El Trabajador podrá impugnar la decisión, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la misma, a través de un escrito que deberá ser dirigido al área de gestión humana, en el que manifieste sus motivos de inconformidad.
10. El Empleador resolverá la impugnación por escrito, en el cual podrá aceptar la argumentación y revocar la sanción o desestimarla y confirmar la decisión.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 33 de 47

Parágrafo: El Empleador podrá notificar cualquiera de los documentos indicados previamente, en forma física o a través de medios electrónicos. Si El Trabajador se negare a recibir o firmar la comunicación física en que consta la apertura del proceso disciplinario, el acta de la diligencia, o la notificación de la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo. En caso de notificaciones electrónicas, bastará con el acuse de recibo o la confirmación de entrega del mensaje.

ARTÍCULO 68. Todas las actuaciones disciplinarias reposarán en el expediente laboral del Trabajador.

CAPITULO XVII PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 69. Para la aplicación de las justa causas de despido La Empresa garantizará la aplicación de los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra.

ARTÍCULO 70. La aplicación de una justa causa de despido, conforme a lo señalado en el literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye una causa legal de terminación del contrato de trabajo; por lo que no puede asemejarse a una sanción disciplinaria y por tanto no le es aplicable el procedimiento indicado en el capítulo precedente.

No obstante, si en el curso del procedimiento disciplinario se advierte que la falta o el incumplimiento reviste la gravedad suficiente para constituir justa causa de despido, La Empresa podrá notificar la terminación del contrato sin necesidad de iniciar un nuevo procedimiento.

ARTÍCULO 71. El procedimiento para la aplicación de una justa causa de despido tendrá las siguientes etapas:

1. Conocida una situación que pudiese constituir una justa causa de despido, cualquier persona deberá a comunicarla al jefe inmediato del Trabajador involucrado o su superior jerárquico, al área de Gestión Humana, manifestando los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, allegando las pruebas correspondientes que pudiera tener e informando los demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

2. El jefe inmediato del Trabajador involucrado, y el área de gestión humana realizará la evaluación de la situación puesta en su conocimiento con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una justa causa y, en consecuencia, definir si aplicará la misma.

3. De considerar que existe justa causa se citará al trabajador a presentarse a una diligencia de contradicción y defensa en la fecha y hora definida por La Empresa, la cual podrá ser

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 34 de 47

presencial o haciendo uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, o concederse un plazo para que los presente por escrito. En el mismo documento, o aviso verbal, se le indicará de manera clara los hechos y las normas que con su comportamiento transgredió, así como la existencia de pruebas (testimonios, documentos, registros, indicios, etc.) en que se sustenta la citación, se le dará traslado de las mismas, y se le indicará la posibilidad que tiene de presentar pruebas.

Tratándose de aprendices, en los casos de apertura del proceso de contradicción y defensa por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la institución educativa a través del correo electrónico institucional que este haya suministrado al inicio de la práctica laboral.

4. En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al trabajador asistir a la diligencia de contradicción de defensa, o presentar el escrito dentro del plazo concedido, éste contará con un (1) día hábil siguiente a la fecha y hora señalados en la notificación para presentar la correspondiente justificación.

Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia, o para presentar el escrito, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora para adelantar la diligencia o se le definirá un nuevo plazo para presentar el escrito.

Si no existe justificación o la misma no es suficiente, se entenderá que El Trabajador renunció a la posibilidad de ser escuchado como garantía del debido proceso.

5. Si la diligencia de contradicción y defensa se realiza de manera presencial, se levantará un acta en la que se deje registro de quienes asistieron, las declaraciones dadas por El Trabajador, el detalle de las pruebas presentadas o solicitadas, la cual deberá ser firmada por quienes participaron. Si la diligencia se realiza a través de medios electrónicos bastará con la grabación en audio y/o video de la misma. Si la defensa se ejerce por escrito, la presentación del documento será suficiente para dejar constancia del agotamiento de esta etapa.

6. Luego de realizada la diligencia de contradicción y defensa o recibido el escrito de defensa, 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 la justa causa y se procederá a tomar una decisión frente al caso.

7. Agotado el procedimiento descrito en los numerales anteriores y una vez determinado que El Trabajador incurrió en la justa causa, se le terminará el contrato de trabajo mediante comunicación escrita en la que se consignaran los hechos que constituyen la justa causa, las pruebas que fueron practicadas, y las normas en donde está consagrada la justa causa. Tratándose de aprendices, cuando la decisión sea la terminación del contrato, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA, también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta.

Parágrafo: El Empleador podrá notificar cualquiera de las actuaciones indicadas previamente, en forma verbal, física o a través de medios electrónicos. Si El Trabajador se negare a recibir o firmar la comunicación física en que consta la citación a la diligencia, el acta de la diligencia, o la notificación de la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo. En caso de notificaciones electrónicas, bastará con el acuse de recibo o la confirmación de entrega del mensaje.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 35 de 47

ARTICULO 72. Para todos los efectos legales se califican como faltas graves las siguientes:

1. Faltar injustificadamente a laborar.
2. Destruir o dañar los objetos de la compañía y de los compañeros.
3. Publicar información que afecte el buen nombre de La Empresa, o sus trabajadores.
4. Operar o manejar máquinas o herramientas de trabajo para las cuales se requiera una capacitación o adiestramiento previo y que no haya recibido.
5. Ocultar faltas cometidas por el compañero de trabajo en contra de La Empresa.
6. No trabajar de acuerdo con los métodos; sistemas; procedimientos; circulares; instructivos y manuales de funciones prescritos por La Empresa.
7. Incumplimiento a las normas, políticas y reglamento de SST.
8. No reportar algún accidente o incidente de trabajo propio o de sus compañeros de trabajo.
9. Ocultar información sobre su estado y condiciones de salud.
10. Alterar o cambiar cualquier información de los procesos o procedimientos de seguridad.
11. No reportar Actos y Condiciones inseguras que puedan afectar la integridad de las personas.
12. No cumplir con los compromisos médicos y recomendaciones o indicaciones emitidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo
13. Cometer actos de acoso sexual laboral
14. Incumplir con la política de prevención de acoso sexual laboral vigente en la sociedad
15. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.
16. El no reporte inmediato e injustificado de los equipos o herramientas de trabajo extraviados.
17. Sacar del sitio de trabajo objetos de las instalaciones de la Empresa o de sus trabajadores sin previa autorización.
18. Causar daño en máquinas, materias primas, productos en proceso terminados o en elementos, bienes o documentos por descuido o negligencia sin que se corrija a tiempo.
19. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo o en el reglamento interno de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros o a clientes de la Empresa o desviar la clientela de la Empresa hacia competidores de esta.
20. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la Empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgadas en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa.
21. Poner en riesgo la información de la Empresa utilizando la red de internet y/o usar el software dispuesto para la Empresa, en fines distintos a los propios del desempeño en su cargo o darles cualquier uso inmoral o contrario a las directrices administrativas para el uso de este.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 36 de 47

22. Utilizar información confidencial o que no esté autorizada por la Empresa en beneficio propio o de terceros.
23. Dar uso inadecuado a la información de la Empresa, poniendo en riesgo su seguridad y confidencialidad.
24. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la Empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto a sus sistemas, servicios o procedimientos.
25. La utilización de equipos de cómputo para realización de trabajos que no sean inherentes a las labores propias de la Empresa.
26. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo y/o contravenir en las responsabilidades y/o funciones dispuestas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo vigente de la Empresa.
27. Presentarse a trabajar y/o ejecutar labores en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas poniendo en riesgo la seguridad y/o salud propia o la de sus compañeros y/o terceros.
28. Comercializar los uniformes, elementos de protección, herramientas u otros elementos suministrados por la Empresa al interior o fuera de la misma.
29. No usar los elementos de protección personal y/o dotación suministrados por la Empresa en pro del cumplimiento de parámetros de SST.
30. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.
31. Atemorizar, coaccionar, intimidar o agredir física o verbalmente a sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios o cliente de la Empresa.
32. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la Empresa.
33. No atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la Empresa.
34. Faltar al respeto física o verbalmente a sus superiores y/o compañeros de trabajo.
35. Negarse a laborar en el turno que le asigne el jefe inmediato.
36. No atender oportunamente, cortes y respetuosamente al usuario, compañero de trabajo o cliente.
37. Retener dineros por concepto de cuotas, servicios, cobranzas u otros servicios de la Empresa.
38. Utilizar los recursos económicos de la Empresa para obtener un beneficio personal, de sus compañeros o terceros.
39. Pedir mercancía a un proveedor sin previa autorización de su superior.
40. Entregar mercancía sin permiso o factura.
41. Otorgar créditos sin previo proceso de aprobación del subgerente o gerente.
42. Adulterar cualquier documento, plantilla o comprobante que este bajo su control para tener un beneficio propio o de un tercero.
43. Presentar documentos falsos al momento de vinculación o en cualquier otro trámite.
44. Hacer mal uso o engañar a la Empresa para obtener préstamos de cualquier índole.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 37 de 47

45. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
46. La indebida ejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales propias de su cargo.

ARTICULO 73. Las conductas que expresamente se hayan calificado como graves en el presente reglamento, o aquellas que expresamente se hayan definido como graves en el contrato de trabajo, en cláusulas adicionales, en otrosíes suscritos por las partes, en manuales de funciones, circulares, o demás instrumentos definidos por El Empleador, constituirán justa causa de despido.

ARTICULO 74. Ante la ocurrencia de un incumplimiento grave, El Empleador podrá, discrecionalmente, abstenerse de invocar la justa causa de despido y en su lugar aplicar una sanción disciplinaria, sin que ello pueda posteriormente invocarse como precedente en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.

CAPÍTULO XVIII TRABAJOS PROHIBIDOS

ARTICULO 75. La Empresa se sujeta a las prohibiciones establecidas en el artículo 242 del CST que se refieren a los trabajos que no pueden realizar mujeres y menores de dieciocho (18) años.

ARTICULO 76. Queda estrictamente prohibido que los menores de edad realicen cualquier tipo de trabajo que suponga exposición severa a riesgos para su salud e integridad física.

ARTICULO 77. Cuando un menor de dieciocho (18) años aspire trabajar para El Empleador deberá tener autorización escrita del inspector del trabajo, permiso de sus padres y a falta de éstos del inspector de familia.

Parágrafo: En lo referente a contratación de menores La Empresa se sujetará íntegramente a la regulación vigente y en especial al código de la Infancia y la adolescencia, ley 1098 de 2006 artículos 114 y siguientes.

CAPÍTULO XIX INEXISTENCIA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTICULO 78. En el presente reglamento no se consagra el reconocimiento o pago por parte de El Empleador de prestaciones diferentes a las definidas en la normatividad vigente.

ARTICULO 79. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador de parte de El Empleador, representante de éste, jefe, superior jerárquico mediato o inmediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 38 de 47

ARTICULO 80. El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

-Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del Trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

-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.

-Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para El Trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

-Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del Trabajador.

-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

ARTICULO 81. En cuanto a la figura del acoso laboral, los trabajadores y los representantes de El Empleador tienen las siguientes obligaciones:

- i) Para trabajadores que tengan algún vínculo con La Empresa y que por alguna circunstancia tengan personal a su cargo:
 - a) Fomentar un ambiente laboral en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto humano.
 - b) Velar porque sus subalternos tengan los conocimientos básicos para poder detectar qué es acoso laboral a fin de evitarlo y denunciarlo.
 - c) Apoyar a todos aquellos trabajadores que formulen preguntas o planteen problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.
 - d) Recibir las denuncias sobre acoso laboral planteadas por el personal a su cargo y darle una solución conforme al procedimiento del siguiente artículo.
 - e) Abstenerse de infringir prohibición alguna en materia de acoso laboral por acción u omisión.
 - f) Monitorear y hacer cumplir estas normas.
 - g) Dar buen ejemplo y animar a los otros a hacer lo mismo en materia de acoso laboral.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 39 de 47

ii) Obligaciones para todos los trabajadores:

- a) Reportar cualquier conducta determinada como de acoso laboral ya sea porque se esté presentando o porque se haya pasado por alto.
- b) Manejar total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral.
- c) Cumplir con la sanción que se imponga, incluyendo la terminación de su trabajo, impuesta al interior de El Empleador, por el Ministerio de la protección social o por la justicia laboral en materia de acoso laboral.

ARTICULO 82. El Empleador tendrá un Comité que se encargue de atender los problemas de convivencia la interior de La Empresa, y las quejas que por situaciones de acoso se presenten, el cual estará integrado en forma bipartita por representantes de los trabajadores y del Empleador.

i) 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 armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime 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 recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considere 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de La Empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores del Trabajo.

ii) El Comité de Convivencia Laboral, llevará a cabo el siguiente procedimiento preventivo:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la organización.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 40 de 47

- 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 las controversias; y 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 la confidencialidad.
- e) En aquellos casos en 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 informará 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.
- f) Presentar a la alta dirección de la entidad pública o La Empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.

iii) El Comité de Convivencia Laboral, tendrá la labor de hacer seguimiento:

- a) A los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- b) Al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización.

iv) El Comité de Convivencia Laboral, elaborará los siguientes informes:

- a) Trimestrales y anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la organización.
- b) Un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral.
- c) Los informes requeridos por los organismos de control.

Lo anterior sin perjuicio que, dada la gravedad de la falta o su concurrencia con una falta disciplinaria, se lleve a cabo el procedimiento disciplinario y se aplique la respectiva sanción, tal y como se encuentra consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo. En el evento de que el presunto infractor de la norma sea uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el denunciante deberá dirigirse ante el gerente.

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.

El Comité definirá internamente sus procesos y procedimientos, y se dará su propio reglamento.

CAPÍTULO XXI ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTICULO 83. El Empleador tendrá una política de prevención y atención al acoso sexual la cual tiene aplicabilidad a todas las personas que participen o hagan parte del contexto

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 41 de 47

laboral independientemente de la relación legal o vinculación que tengan con nuestra empresa.

Parágrafo. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que El Empleador y las autoridades avoquen la competencia para investigar.

ARTICULO 84. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- i) 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;
- ii) 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;
- iii) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados directa o indirectamente con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- iv) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas directa o indirectamente con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- v) 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;
- vi) En el alojamiento proporcionado por El Empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTICULO 85. El acoso sexual laboral se podrá manifestar, entre otras formas, a través de las siguientes conductas:

- i) Prometer a la víctima, bien sea de manera implícita o explícita, la existencia de tratamiento preferente para su beneficio en lo concerniente al estado de su relación laboral o contractual que sostenga o que pueda sostener con La Empresa o sus clientes, a cambio de favores sexuales.
- ii) Amenazar de forma tendiente a generar temor, intimidación o miedo a la víctima por perder su condición laboral, por imponer sanciones disciplinarias y/o similares por no acceder a las propuestas o a ejecutar conductas de connotación sexual exigidas por el victimario.
- iii) Hacer proposiciones sexuales, gestos y/o comentarios obscenos, exhibición por cualquier medio de imágenes de contenido sexual, tocamientos u otras

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 42 de 47

conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas, ni aprobadas, ni aceptadas por la víctima.

- iv) Otro tipo de conductas de acoso sexual son: caricias, besos, abrazos o cualquier tipo de contacto no consentido, ni permitido por la víctima, como cuando el mismo ocurre mediando la fuerza del victimario (violencia física), arrinconando a la víctima, o ejerciendo los actos de manera oculta o clandestina.
- v) Comentar sobre la vida privada de la persona, hacer comentarios sexuales o sexistas, bromas con contenido sexual u obsceno, formular agresiones soportadas en el género u orientación sexual de la víctima.
- vi) Cualquier conducta que de acuerdo con su ejecución y contexto cumpla con lo determinado en el numeral i) del presente acápite.
- vii) Enviar mensajes, correos electrónicos o chats con contenido sexual o insinuaciones o comentarios sugestivos.
- viii) Compartir, enviar o mostrar imágenes, videos u otro tipo de contenido gráfico de naturaleza sexual sin el consentimiento de la otra persona.
- ix) Realizar invitaciones o propuestas de encuentros sexuales a través de plataformas virtuales, redes sociales, o cualquier medio de comunicación digital.
- x) Hacer comentarios o gestos de carácter sexual durante reuniones virtuales, insinuaciones inapropiadas, o uso indebido de la cámara para exponer o insinuar comportamientos sexuales no deseados.
- xi) Difundir o amenazar con difundir imágenes o videos, reales o manipulados, con contenido sexual de una persona sin su consentimiento.
- xii) Dar acceso no autorizado a la cámara o micrófono de un dispositivo para observar o escuchar al trabajador en situaciones de índole privada.
- xiii) Efectuar expresiones, señalamientos y narrativas discriminatorias que pueden afectar los derechos de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, en especial, contra las personas que se identifican pertenecientes a los sectores sociales LGBTQ+.

ARTICULO 86. La Empresa se encontrará obligada a lo siguiente:

- i) Realizar campañas de prevención del acoso sexual de manera directa o con la participación de otras entidades como la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales -ARL-, entre otros.
- ii) Sensibilizar a todos los trabajadores, contratistas y proveedores, sobre el respeto a la libertad y formación sexual, la dignidad humana, la libertad sexual, la integridad y formación sexual.
- iii) Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
- iv) Implementar garantías de protección para evitar un daño irremediable dentro del ámbito de las relaciones que se presenten en el contexto laboral.
- v) Informar a la víctima las facultades con las que cuenta para acudir ante las autoridades competentes y poner en conocimiento los hechos ocurridos.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 43 de 47

- vi) Publicar semestralmente dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos que disponga el sistema integrado de información de violencias de género (SIVIGE).
- vii) Socializar de manera amplia la política de acoso.
- viii) Evaluar periódicamente el cumplimiento de la política.
- ix) Activar los comités o procesos disciplinarios determinados al interior de La Empresa para investigar y sancionar las conductas que contraríen la política de acoso.
- x) Aplicar un enfoque diferencial que reconozca a los sectores sociales LGBTIQ+.

ARTICULO 87. Frente al acoso sexual laboral, Los Trabajadores se encuentran obligados a lo siguiente:

- i) Mantener un trato respetuoso, cordial y amable con todas las personas con las que entable algún tipo de relación en el contexto de La Empresa, bien sea por motivos con causa del trabajo o con ocasión de este, como bien puede ser con: compañeros de trabajo independientemente del rango jerárquico, proveedores, contratistas, clientes, practicantes, pasantes, garantizando en todo momento que el trato y relacionamiento respete la dignidad humana de quienes intervienen en el contexto laboral.
- ii) Eliminar y evitar dentro del relacionamiento en el marco del contexto laboral todo tipo de comentarios, comportamientos, actitudes, acciones de carácter sexual o sexista que tengan como fin ofender, humillar, molestar, intimidar al sujeto pasivo que recibe el mismo.
- iii) No ignorar, ni tolerar y mucho menos soportar comentarios, comportamientos y/o actitudes que constituyan acoso sexual.
- iv) Comunicar al área y/o comité que se determine en la política la existencia u ocurrencia de algún tipo de conducta de acoso sexual con el fin de investigar e impedir que se repita o agrave la situación en particular.

ARTICULO 88. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas 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.

ARTICULO 89. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTICULO 90. En caso de presentarse una queja o denuncia por presunta conducta de acoso sexual en el contexto laboral, se aplicará el procedimiento establecido en el Protocolo

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 44 de 47

de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Entorno Laboral, documento adoptado por La Empresa, el cual hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 91. Garantías de protección a los denunciantes. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del Trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

En caso de que la víctima solicite alguna de las garantías establecidas en los numerales 3, 4 y 5, La Empresa, en un término no superior a los cinco (5) días hábiles de la interposición de la queja, deberá proceder a la implementación de estas.

ARTICULO 92. De las quejas por las posibles conductas constitutivas de acoso, conocerá el área de gestión humana quien las tramitará de acuerdo con el procedimiento definido en la política de atención y prevención de acoso sexual laboral.

CAPÍTULO XXII DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 93. La desconexión laboral comprende el derecho de todos los trabajadores a no ser contactados por cualquier medio o herramienta, ya sea tecnológica o no, por su empleador por fuera de su jornada laboral o durante periodos de vacaciones, licencias, descansos o permisos con cuestiones propias de su actividad laboral.

Por lo anterior, El Empleador deberá garantizar al trabajador el disfrute efectivo de los espacios de descanso, licencias, permisos o vacaciones, por tanto, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

El goce del derecho a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral y se aclara que este no tiene un carácter absoluto, así pues, el derecho a la desconexión puede ser interrumpido siempre que medie justificación objetiva.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 45 de 47

CAPÍTULO XXIII TELETRABAJO

ARTICULO 94. El Teletrabajo consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre El Trabajador y La Empresa, sin requerirse la presencia física del Trabajador en un sitio específico de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, se denomina Teletrabajador a la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de La Empresa a la que presta sus servicios.

ARTICULO 95. El teletrabajo puede realizarse bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- i) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica El Empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando El Empleador lo requiera.
- ii) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- iii) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del Empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su trabajador.
- iv) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del Empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

ARTICULO 96. La Empresa podrá en cualquier momento contratar personal para que preste el servicio bajo la modalidad de teletrabajo o pactar con trabajadores vinculados el cambio de modalidad de la prestación del servicio.

En dicho evento, se definirá la forma en que El Empleador proveerá y garantizará el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él necesarios para desempeñar sus funciones.

ARTICULO 97. Los Teletrabajadores deberán cumplir con las jornadas y horarios de trabajo definidos en el presente reglamento.

ARTICULO 98. Los elementos y medios suministrados por El Empleador para la ejecución del teletrabajo no podrán ser usados por persona distinta al Teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución de este,

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 46 de 47

en buen estado, salvo el deterioro natural. Será falta grave el incumplimiento de esta prohibición.

ARTICULO 99. El Empleador garantizará que el personal vinculado mediante la modalidad de teletrabajo tenga todas las prestaciones y afiliaciones que conforme a la ley le asisten por ser un trabajador dependiente.

CAPÍTULO XXIV TRABAJO EN CASA

ARTICULO 100. Se entiende como trabajo en casa el desempeño transitorio de las funciones o actividades laborales contratadas, cuando sea requerido por causa de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que El Trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.

La ejecución de actividades bajo la modalidad de trabajo en casa no modifica la naturaleza del contrato, ni tampoco desmejorar las condiciones del trabajo, ni se equipará con el teletrabajo.

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables al trabajador, por lo que El Empleador conserva su facultad subordinante y la potestad de supervisión de las labores del Trabajador, de manera que este definirá los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas.

CAPÍTULO XXV OBJECIONES Y PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO

ARTICULO 101. El Empleador fijará el presente reglamento por el término de quince (15) días en la cartelera de La Empresa, e informará de este hecho a todos los trabajadores mediante comunicado interno, a efectos de que presenten las objeciones que consideren pertinentes. En todo caso, el reglamento comenzará a regir a partir de su fijación en la cartelera.

ARTICULO 102. En caso de que se presenten discrepancias entre lo indicado en el reglamento y las objeciones propuestas, sin que las mismas puedan ser resueltas de común acuerdo entre El Empleador y los Trabajadores, se remitirá al Ministerio del Trabajo a efectos de que resuelva la discrepancia y defina el texto final.

 MEJÍA ACEVEDO S. A. S. Servicios de Ingeniería	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: PGH-F22-V3
		EDICIÓN: 25 de junio de 2026
		Página 47 de 47

ARTICULO 103. Vencido el plazo para presentar las objeciones o una vez resueltas las mismas, El Empleador publicará de manera definitiva el reglamento en forma física en la sede principal y en forma virtual a través de los medios tecnológicos para que pueda ser consultado.

De Mario ESCOBAR V.

JORGE MARIO ESCOBAR VALENCIA
REPRESENTANTE LEGAL EL EMPLEADOR

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA			VERSIÓN A CAMBIAR N°	RAZÓN DEL CAMBIO
DÍA	MES	AÑO		
1	07	2025	1	Se incluye codificación, edición, tabla de contenido y control de cambios, además se actualiza según la Ley 2466 de 2025. <i>"Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"</i>
25	06	2026	2	El cambio más importante está relacionado con el procedimiento disciplinario y las sanciones. Ajuste de la jornada Laboral y recargos, Nuevas Licencias y modalidades de trabajo. Conforme a la Ley 2466 de 2025 y circular 004478 de 2026 del Min. Trabajo