

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
REGLAMENTO DE TRABAJO		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S.**



**ELABORADO POR:**  
**Ing. Fabián Andrés Cabrera Gutiérrez**

**Licencia SST Res. No. 1589 de 2013 SSM  
Renovación Licencia SST Res. No. 8545 de 2023 SSM**

**Villavicencio – Meta  
Noviembre de 2025**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

Villavicencio – Meta, 27 de noviembre de 2025

## CIRCULAR INTERNA

**Para:** Todos los colaboradores de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S.

**Asunto:** Publicación del Reglamento Interno de Trabajo

Estimados colaboradores,

Con el fin de cumplir con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, nos complace informarles sobre la disponibilidad del contenido del nuevo Reglamento Interno de Trabajo (versión 5.0) de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S.

Les solicitamos revisar detenidamente el documento y, en caso de tener observaciones o comentarios al respecto, por favor diríjanlos a la gerencia general a la mayor brevedad posible.

Su participación es fundamental para mejorar nuestro ambiente laboral y garantizar el cumplimiento de nuestras normativas internas.

Agradecemos su atención y colaboración.

Atentamente,



Alvaro Fernando Ricaurte Galvis  
Representante Legal

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**  
**INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S.**

## CAPITULO I

### IDENTIFICACIÓN EMPRESARIAL

**ARTÍCULO 1.** INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S., inicialmente establecida como proveedor de repuestos para la industria del aceite de palma africana, ha experimentado un crecimiento notable gracias a diversas alianzas estratégicas. Estas colaboraciones nos han permitido representar equipos de manufactura de países como Malasia, China e India en la región de Latinoamérica. En la actualidad, y gracias a la confianza que nuestros clientes han depositado en nosotros, nos dedicamos a la importación y fabricación de equipos para una variedad de plantas, lo que ha resultado en éxitos significativos y ha impulsado nuestro desarrollo en los últimos años. Nuestra empresa se encuentra ubicada en Villavicencio, Meta, y nuestro NIT es 900.845.701 – 6.

**ARTÍCULO 2.** Como parte de su identidad empresarial, la organización ha establecido la siguiente misión:

*“En INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S., nos dedicamos al desarrollo integral de proyectos industriales, así como al suministro de equipos y repuestos, con un enfoque especial en el sector palmero. Nuestro compromiso es ofrecer productos y servicios de la más alta calidad, garantizando la satisfacción plena de nuestros clientes.*

*Apuntamos a la mejora continua de nuestros procesos, maquinaria y talento humano, considerando siempre el impacto positivo que nuestras acciones pueden tener en nuestros clientes, proveedores y todas las partes involucradas en la cadena de producción. Fomentamos un entorno de responsabilidad social y ambiental, buscando no solo el éxito empresarial, sino también el bienestar de la comunidad y del entorno en el que operamos.”*

**ARTÍCULO 3.** Teniendo en cuenta la proyección de la empresa, se ha definido la siguiente visión:

*“En INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S., nos proyectamos como líderes en el desarrollo de proyectos de gran envergadura, tanto a nivel nacional como internacional. Nuestro compromiso es aplicar los más altos estándares de fabricación y calidad, superando así las expectativas de nuestros clientes.*

*Nuestro objetivo es diversificar y ampliar nuestro portafolio de servicios, lo que nos permitirá acceder a nuevos sectores de la industria y mejorar significativamente nuestras oportunidades de negocio. Además, en INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. nos*

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
		VERSIÓN: 5.0
REGLAMENTO DE TRABAJO		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

*comprometemos a alinearnos con las políticas ambientales, gestión de residuos y uso eficiente de la energía, asegurando así el cumplimiento de los requerimientos gubernamentales y normativas aplicables, como parte de nuestro compromiso con la responsabilidad social.”*

**ARTÍCULO 4.** En INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S., nuestros valores fundamentales son el norte que guía todas nuestras acciones y decisiones. La integridad es nuestra base; actuamos con ética y transparencia en cada interacción, construyendo así una sólida relación de confianza con nuestros clientes y colaboradores.

Estamos dedicados a superar las expectativas de nuestros clientes, ofreciendo soluciones que no solo satisfacen sus necesidades, sino que también generan una grata sorpresa. Fomentamos un ambiente de innovación en el que valoramos el espíritu creativo y proactivo, impulsando continuamente la búsqueda de soluciones efectivas y vanguardistas.

Además, promovemos el respeto y la colaboración entre todos los integrantes de nuestra organización, creando un entorno donde cada voz es escuchada y cada persona se siente parte fundamental de nuestra misión compartida. En conjunto, estos valores reflejan nuestro inquebrantable compromiso con la excelencia y el desarrollo sostenible en la industria.

## CAPÍTULO II

### ALCANCE

**ARTÍCULO 5.** Todas las disposiciones contenidas en el presente reglamento son obligatorias para la empresa y para todos sus trabajadores, abarcando tanto las dependencias existentes en la actualidad como aquellas que se establezcan en el futuro, sin importar si están ubicadas en la misma sede o en otras localidades del territorio nacional colombiano.

**ARTÍCULO 6.** Este Reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de la empresa. Se establece que todas las disposiciones aquí contenidas serán de aplicación obligatoria, salvo que se incluyan estipulaciones específicas en contrario, las cuales deberán ser debidamente documentadas y no podrán ir en detrimento de los derechos del trabajador. En caso de existir discrepancias entre lo estipulado en este Reglamento y las disposiciones del contrato individual de trabajo o la normativa laboral vigente en Colombia, prevalecerán aquellas que resulten más favorables al trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

## CAPÍTULO III

### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 7.** Quien aspire a ser empleado de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S., deberá hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. Certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere
4. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad, y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de tratarse de aspirantes es de nacionalidad extranjera deberá hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de Identidad, o pasaporte válido, según sea el caso.
2. Visa de trabajo o autorización de residencia que le permita laborar en el país, debidamente válida y vigente.
3. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere, debidamente apostillado o convalido si corresponde.
5. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, con el respectivo sello de la empresa y firma del representante legal.
6. Certificados de personas honorables sobre su conducta y capacidad, y, en su caso, del plantel de educación donde hubiese estudiado, debidamente traducidos al idioma oficial si no están en español.
7. Prueba de antecedentes penales en el país de origen y en el país donde reside actualmente, debidamente traducidos al español si corresponden.
8. Fotografía reciente tamaño documento.
9. Currículum vitae actualizado, que incluya detalles de la experiencia laboral y educativa.

Al presentar la documentación, los aspirantes extranjeros deberán asegurarse de que todos los documentos sean legibles y estén debidamente firmados cuando corresponda. Esta

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

documentación será evaluada para verificar la idoneidad del aspirante y su cumplimiento con la normativa laboral vigente.

**PARÁGRAFO 2.** La recepción de los documentos por parte de la empresa no implica aceptación ni compromiso de contratación laboral, pues estos se reciben únicamente para su estudio y evaluación previa de la idoneidad del aspirante. Si el aspirante es admitido y contratado, toda la documentación allegada, junto con los documentos generados durante la vinculación (incluyendo el contrato de trabajo, exámenes de ingreso, y afiliaciones), pasará a conformar la Carpeta Laboral individual del Trabajador, la cual se mantendrá completa y actualizada como soporte de la relación laboral.

**PARÁGRAFO 3.** La empresa podrá solicitar además de los documentos anteriormente mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

**PARÁGRAFO 4.** La empresa efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el (la) aspirante cumple con los requisitos exigidos para el cargo y efectuará las entrevistas necesarias que garanticen que el aspirante al puesto de trabajo reúne los requisitos de personalidad y capacidad exigidos. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, la organización podrá pedir referencias de los anteriores lugares de trabajo, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados, si fuere necesario.

**ARTÍCULO 8.** Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**ARTÍCULO 9.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

**ARTÍCULO 10.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

**ARTÍCULO 11.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la organización, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde el inicio de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

## CAPÍTULO IV

### CONDICIONES DE CONTRATACIÓN DE APRENDICES DEL SENA

**ARTÍCULO 12.** INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. es una empresa acreditada como entidad colaboradora del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en la formación de aprendices. La contratación de estos aprendices se llevará a cabo conforme a la normativa vigente, en especial el Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el cual establece que el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, con una duración máxima de tres (3) años, y que otorga un apoyo de sostenimiento mensual de al menos:

- 75% del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) durante la fase lectiva en formación tradicional o durante el primer año en formación dual;
- 100% del SMLMV durante la fase práctica o durante el segundo año en formación dual;
- 100% del SMLMV en todo caso para estudiantes universitarios en práctica, independientemente de la modalidad.

Durante la fase lectiva, los aprendices estarán cubiertos por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, con aportes a cargo de la empresa. Durante la fase práctica o en formación dual, tendrán derecho a todas las prestaciones sociales como trabajadores dependientes.

**ARTÍCULO 13.** Para llevar a cabo el proceso de contratación, la empresa se compromete a asegurar que los aprendices cuenten con la autorización vigente del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o de la institución educativa correspondiente, y a verificar el cumplimiento de los requisitos académicos, personales y legales exigidos para su formación. Asimismo, se fomentará la inclusión de jóvenes en situación de vulnerabilidad, víctimas del conflicto armado, mujeres rurales, población étnica, migrantes y personas con discapacidad, en concordancia con el Artículo 15, numeral 14, y el Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, facilitando su acceso a oportunidades de aprendizaje en el entorno laboral.

**ARTÍCULO 14.** Los aprendices tendrán derecho a recibir una formación integral que abarque tanto aspectos técnicos como experiencias laborales prácticas efectivas, en el marco de una relación laboral especial regulada por el Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Durante la fase lectiva, los aprendices estarán cubiertos por el Sistema de Seguridad Social en salud y riesgos laborales, con aportes a cargo de la empresa. Durante la fase práctica o en formación dual, tendrán derecho a afiliación plena al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) y al reconocimiento de todas las prestaciones sociales como trabajadores dependientes.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

La empresa se compromete a ofrecer un entorno de trabajo seguro, libre de violencias, acoso y discriminación, en el que se respeten los derechos laborales y se promueva el desarrollo personal y profesional del aprendiz, conforme a los principios del trabajo decente y digno consagrados en la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 15.** Se implementarán mecanismos de evaluación periódica para valorar el desempeño de los aprendices y la efectividad del proceso de formación, con el objetivo de realizar las mejoras pertinentes. La empresa designará un tutor encargado de supervisar y orientar el proceso de aprendizaje de cada aprendiz, quien actuará como enlace entre la entidad formativa y la empresa.

El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual será certificado por la empresa y reconocido como experiencia laboral, de conformidad con el Parágrafo 3º del Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Esta certificación será entregada al aprendiz al finalizar su contrato, sin perjuicio de las constancias parciales que pueda requerir durante su formación.

## CAPÍTULO V

### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 16.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley.

**ARTÍCULO 17.** La contratación de trabajadores accidentales o transitorios debe formalizarse a través de un contrato por escrito, donde se especifiquen claramente las tareas a realizar, la duración del contrato y la remuneración acordada, asegurando así la transparencia en la relación laboral.

**ARTÍCULO 18.** Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho a recibir capacitación adecuada para el desempeño de las labores asignadas, garantizando así que estén debidamente preparados para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y segura.

**ARTÍCULO 19.** La remuneración de los trabajadores transitorios no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por la legislación vigente, y tendrá que incluir, además, las proporciones correspondientes de aguinaldo, vacaciones, y demás prestaciones laborales establecidas por la normativa.

**ARTÍCULO 20.** En el caso de que el periodo de trabajo de los trabajadores accidentales o transitorios se extienda más allá de un mes, se considerará que estos trabajadores se convierten

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

en trabajadores permanentes, y se aplicará la normativa correspondiente a este tipo de contrato, incluyendo la necesidad de un aviso previo para la terminación de la relación laboral.

**ARTÍCULO 21.** Se prohíbe la contratación de trabajadores accidentales o transitorios para realizar actividades que impliquen un trabajo permanentemente repetitivo o que sean parte fundamental de la línea de producción de la empresa, ya que esto podría ser considerado como un abuso de esta modalidad de contratación.

**ARTÍCULO 22.** La empresa llevará un registro adecuado y actualizado de los trabajadores accidentales o transitorios, donde se indique el tiempo de contratación, las funciones desempeñadas y los pagos realizados, con el fin de garantizar la legalidad de las relaciones laborales y facilitar la verificación por parte de las autoridades competentes.

## CAPÍTULO VI

### ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

**ARTÍCULO 23.** El teletrabajo es una modalidad laboral que permite al trabajador realizar sus funciones desde un lugar diferente al establecimiento de la empresa, utilizando medios tecnológicos. Esta forma de trabajo es regulada por la legislación colombiana, específicamente por la Ley 1221 de 2008, la Ley 2466 de 2025, y el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 24.** Este capítulo se aplicará a todos los trabajadores que realicen sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, ya sean permanentes o temporales, siempre que exista un contrato de trabajo formalizado entre la empresa y el trabajador.

**ARTÍCULO 25.** Para establecer el teletrabajo, se deberá suscribir un contrato escrito (u “otro sí” al contrato de trabajo) que incluya, como mínimo, los siguientes elementos:

1. Identificación de las partes;
2. Descripción detallada de las actividades a realizar;
3. Modalidad de teletrabajo aplicable (autónomo, móvil, híbrido, transnacional o temporal/emergente), conforme a lo definido en la Ley 2466 de 2025;
4. Las condiciones y requisitos de trabajo, incluyendo la tecnología, herramientas y medios de comunicación necesarios para el desempeño de las funciones;
5. El lugar o lugares de ejecución del teletrabajo;
6. El régimen de horarios, control de asistencia y mecanismos de supervisión del cumplimiento de las metas;
7. Las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la provisión o reconocimiento del auxilio de conectividad, cuando aplique.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

**ARTÍCULO 26.** La duración del teletrabajo podrá ser temporal o permanente, sujeta a las condiciones previamente establecidas en el contrato de trabajo o en el “otro sí” correspondiente. En todo caso, el teletrabajo se regirá por una de las siguientes modalidades definidas en la Ley 2466 de 2025:

- Autónomo
- Móvil
- Híbrido
- Transnacional
- Temporal o emergente

La modalidad deberá especificarse expresamente en el contrato suscrito (u “otro sí” al contrato de trabajo) que regula la relación de teletrabajo.

**ARTÍCULO 27.** Son derechos del teletrabajador:

1. Recibir el mismo trato que los trabajadores presenciales en relación con el acceso a empleo, formación, desarrollo profesional y promoción.
2. Recibir información clara sobre la situación de la empresa, sus derechos y obligaciones laborales, así como sobre las políticas internas aplicables al teletrabajo.
3. Solicitar el auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte, cuando devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
4. Solicitar los equipos, herramientas y recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo eficaz de sus funciones, conforme a lo pactado en el contrato o “otro sí”.

**ARTÍCULO 28.** Son obligaciones del teletrabajador:

1. Cumplir con los horarios, metas y estándares de desempeño establecidos en el acuerdo de teletrabajo.
2. Garantizar la confidencialidad y protección de la información a la que tenga acceso, conforme a las políticas de seguridad de la empresa y a la normativa de protección de datos.
3. Mantener en condiciones óptimas los equipos y herramientas proporcionados por la empresa, y utilizarlos exclusivamente para fines laborales.
4. Informar oportunamente al empleador sobre cualquier falla técnica o situación que impida el normal desarrollo de sus labores.

**ARTÍCULO 29.** Son derechos del empleador:

1. Supervisar y controlar el cumplimiento de las actividades laborales asignadas, mediante mecanismos previamente acordados y respetuosos de la intimidad del trabajador.
2. Exigir la entrega oportuna de reportes, resultados y evidencias del trabajo realizado.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

3. Implementar medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, siempre respetando el debido proceso disciplinario establecido en el Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025

**ARTÍCULO 30.** Son obligaciones del empleador:

1. Proporcionar al teletrabajador los equipos, herramientas tecnológicas y recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones, o reconocer el auxilio de conectividad cuando aplique.
2. Ofrecer capacitación periódica sobre el uso de plataformas digitales, gestión del tiempo, comunicación remota y ciberseguridad.
3. Garantizar la protección de los datos personales y la información confidencial a la que el teletrabajador tenga acceso, conforme a la Ley 1581 de 2012 y normas complementarias.
4. Incluir al teletrabajador en todas las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en temas de ergonomía, salud mental y prevención de riesgos psicosociales.

**ARTÍCULO 31.** Los teletrabajadores deberán cumplir con el horario acordado en el contrato de trabajo. Este horario podrá ser flexible, siempre que se cumplan los objetivos, metas y plazos establecidos, y exista autorización expresa del empleador. En ningún caso se podrá exigir disponibilidad permanente fuera de la jornada pactada, en cumplimiento del derecho a la desconexión laboral.

**ARTÍCULO 32.** El teletrabajador deberá contar con un espacio adecuado que garantice su bienestar, productividad y seguridad. La empresa podrá recomendar condiciones mínimas de ergonomía y seguridad, pero no será responsable de la adecuación del lugar de trabajo en el domicilio del empleado, salvo en casos de teletrabajo transnacional o cuando así lo exija la normativa de riesgos laborales.

**ARTÍCULO 33.** El teletrabajador goza de los mismos derechos que los empleados presenciales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La empresa integrará al teletrabajador en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando su participación en:

- Evaluaciones de riesgos psicosociales
- Programas de promoción de la salud mental
- Capacitaciones en ergonomía y prevención de lesiones por esfuerzo repetitivo
- Reporte y atención de accidentes de trabajo o enfermedades laborales ocurridas en el lugar de teletrabajo

**ARTÍCULO 34.** Los teletrabajadores estarán sujetos a evaluaciones de desempeño periódicas, las cuales se realizarán con base en criterios objetivos, medibles y previamente comunicados. Dichas evaluaciones se centrarán en resultados, cumplimiento de metas y calidad del trabajo, y no en la mera presencia o disponibilidad.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

**ARTÍCULO 35.** Cualquier situación no contemplada en este capítulo se resolverá conforme a la Ley 1221 de 2008, modificada por la Ley 2466 de 2025, y al Código Sustantivo del Trabajo. En caso de conflicto entre normas, prevalecerá aquella que resulte más favorable al trabajador.

## CAPÍTULO VII

### TRABAJO EN CASA

**ARTÍCULO 36.** En cumplimiento de la Ley 2088 de 2021, la empresa establece el presente capítulo con el fin de regular el trabajo en casa, entendiendo que esta modalidad laboral puede ser implementada de forma ocasional y bajo ciertas condiciones específicas. La compañía se compromete a garantizar los derechos y deberes de los trabajadores que tengan la posibilidad de acceder a esta modalidad.

**ARTÍCULO 37.** Para efectos del presente capítulo, se entiende por "trabajo en casa" la realización de actividades laborales desde el domicilio del trabajador, en vez de su lugar habitual de trabajo en la empresa. Esta modalidad tiene como objetivo adaptarse a las necesidades de la organización y de sus colaboradores, mejorando así la calidad de vida y el balance entre la vida personal y laboral.

**ARTÍCULO 38.** La posibilidad de realizar trabajo en casa se podrá considerar bajo las siguientes condiciones:

1. Acuerdo Mutuo: La implementación del trabajo en casa deberá ser acordada de manera expresa entre la organización y el trabajador, documentada por medio de un contrato adicional o modificación a su contrato laboral.
2. Naturaleza de las Tareas: Solo podrán acogerse a esta modalidad aquellas actividades que puedan ser ejecutadas a distancia, sin afectar la operatividad de la empresa. Las áreas y funciones elegibles se definirán de manera interna, en función de los criterios establecidos por cada departamento.
3. Duración: El trabajo en casa se podrá pactar por un periodo específico o indefinido, dependiendo de las necesidades operativas de la empresa y de los acuerdos establecidos con el trabajador.
4. Condiciones Técnicas: El trabajador deberá contar con las herramientas tecnológicas y el espacio adecuado en su hogar para realizar sus tareas eficientemente. La empresa podrá ofrecer asistencia técnica para la adecuación de estos elementos.

**ARTÍCULO 39.** Los trabajadores que realicen sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa tendrán los siguientes derechos:

1. Recibir Capacitación: La empresa ofrecerá acceso a programas de capacitación y formación que faciliten el trabajo remoto.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

2. Derecho a la Desconexión: Los trabajadores tienen derecho a desconectarse fuera de su horario laboral acordado, sin que esto afecte su desempeño.
3. Compensación por Gastos: La compañía podrá establecer políticas de compensación por gastos adicionales relacionados con la ejecución de sus funciones en casa, en caso de ser necesario.

**ARTÍCULO 40.** Los trabajadores que realicen sus funciones bajo la modalidad de trabajo en casa tendrán los siguientes deberes:

1. Cumplimiento de Tareas: El trabajador deberá cumplir con las metas y tareas asignadas, manteniendo la productividad y calidad de su trabajo.
2. Comunicación Continua: Se fomentará la comunicación constante con el equipo de trabajo y los superiores, usando las plataformas disponibles para seguimiento y monitoreo de la actividad laboral.
3. Disponibilidad: El trabajador se compromete a estar disponible en los horarios pactados de trabajo y a responder en tiempos razonables.

**ARTÍCULO 41.** La empresa se reserva el derecho de establecer mecanismos de supervisión y evaluación del desempeño de los trabajadores que realicen trabajo en casa. Esto incluirá informes periódicos, reuniones virtuales y cualquier otro método que se considere pertinente para asegurar que se cumplen los objetivos establecidos.

**ARTÍCULO 42.** La empresa podrá modificar o suspender la modalidad de trabajo en casa en función de la evolución de las necesidades operativas, ajustándose a la normativa legal vigente y garantizando el adecuado aviso previo a los trabajadores involucrados.

## CAPÍTULO VIII

### **TRABAJADORES DEPENDIENTES POR PERIODOS INFERIORES A UN MES**

**ARTÍCULO 43.** Se entiende por trabajadores dependientes por periodos inferiores a un mes aquellos que prestan sus servicios mediante un contrato de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a 30 días y cuya remuneración sea inferior a un SMLMV.

**ARTÍCULO 44.** La empresa podrá contratar trabajadores por periodos inferiores a un mes siempre que se justifique la naturaleza temporal de la actividad a realizar y se cumplan las disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 45.** La formalización del vínculo laboral se realizará a través de un contrato escrito que incluya:

1. Las partes intervenientes.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

2. La duración del contrato.
3. La descripción de las funciones a desempeñar.
4. La remuneración acordada.
5. Las condiciones específicas que regulen la relación laboral.

**ARTÍCULO 46.** La remuneración de estos trabajadores no podrá ser inferior a la proporcional del SMLMV vigente, de acuerdo con el tiempo de servicio en la empresa.

**ARTÍCULO 47.** La empresa deberá liquidar y pagar la remuneración acordada al trabajador al finalizar el periodo laboral establecido en el contrato.

**ARTÍCULO 48.** Durante la vigencia del contrato, los trabajadores dependerán de los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo y los establecidos en el presente reglamento, en particular:

1. Derecho a recibir la remuneración pactada.
2. Derecho a las prestaciones sociales correspondientes, calculadas de manera proporcional al tiempo trabajado, tales como prima de servicios, cesantías y sus intereses.

**ARTÍCULO 49.** Las responsabilidades del trabajador abarcarán tanto el cumplimiento de las funciones estipuladas en el contrato como el respeto a las normas internas de la empresa y a lo dispuesto en este reglamento.

**ARTÍCULO 50.** El contrato podrá ser terminado por cualquiera de las partes al finalizar el periodo de duración, sin necesidad de previo aviso, salvo pacto en contrario. En caso de incumplimiento de las obligaciones contractuales, la parte afectada podrá dar por terminado el contrato de manera inmediata, con la obligación de indicar las razones justificadas para la terminación.

**ARTÍCULO 51.** La empresa llevará un registro de todos los contratos celebrados con trabajadores dependientes por periodos inferiores a un mes, asegurando su correcta elaboración y archivo, conservando la documentación relacionada con la vinculación y finalización de estos contratos durante el periodo de tiempo establecido por la ley.

**ARTÍCULO 52.** Las disposiciones previstas en este capítulo se aplicarán de conformidad con lo estipulado en la normatividad laboral vigente en Colombia. Cualquier asunto no previsto en este capítulo será resuelto conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normativas laborales aplicables.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

## CAPÍTULO IX

### DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 53.** INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. se compromete a llevar a cabo la contratación de su personal de manera directa, sin recurrir a intermediarios, empresas de servicios temporales, outsourcing ni esquemas de tercerización que tengan por objeto la ejecución de actividades propias del giro ordinario de la empresa. Esta política busca garantizar una relación laboral directa, transparente y conforme a los principios del trabajo decente y digno consagrados en la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 54:** Queda expresamente prohibida la utilización de bolsas de empleo, empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado u otros mecanismos de intermediación laboral para la contratación de personal que realice actividades permanentes, esenciales o propias del objeto social de la empresa. La contratación del personal deberá realizarse exclusivamente mediante vínculo laboral directo, bajo las modalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 55.** Se podrán contemplar excepciones a lo estipulado en el Artículo 53 únicamente en los siguientes casos:

1. Contratación temporal de personal para proyectos específicos que no superen tres (3) meses y que estén claramente delimitados en términos de actividades y objetivos.
2. Servicios de naturaleza extraordinaria, esporádica o accidental que no correspondan a la actividad principal de la empresa y que sean requeridos de forma eventual, previa justificación escrita que sustente la necesidad del servicio.

En todo caso, cuando se contrate con terceros para la prestación de obras o servicios, INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. será solidariamente responsable por el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores vinculados a dichas actividades, si estas hacen parte del giro ordinario del negocio, conforme al Artículo 44 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 56.** La empresa informará a todos sus trabajadores sobre la política de no tercerización laboral establecida en este capítulo. La información deberá ser divulgada mediante reuniones, correos electrónicos y la publicación de este reglamento interno en lugares visibles dentro de las instalaciones de la empresa, así como en el medio virtual al que todos los trabajadores tengan acceso, de conformidad con el Artículo 8 de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 57.** La empresa llevará un registro actualizado de todas las contrataciones realizadas con terceros, especificando la naturaleza del servicio, la duración, el objeto del contrato y la verificación de que no se trata de actividades propias del giro ordinario. Este registro

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

podrá ser objeto de revisión y auditoría interna, y estará a disposición de las autoridades laborales competentes.

**ARTÍCULO 58.** Cualquier incumplimiento a lo establecido en este capítulo se considerará falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias para los responsables, así como a la obligación de revertir inmediatamente la contratación irregular y reconocer la relación laboral directa con los trabajadores afectados, incluyendo el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones desde el inicio de la relación, conforme al principio de primacía de la realidad y a lo dispuesto en el Artículo 48 de la Ley 2466 de 2025 (prohibición de maniobras de elusión).

**ARTÍCULO 59.** Este capítulo entra en vigencia a partir de su aprobación por parte de la dirección de la empresa, y será revisado anualmente para asegurar su adecuación a las normativas laborales vigentes en Colombia y a las necesidades de la organización.

## CAPÍTULO X

### JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 60.** Con el objetivo de optimizar la organización y el funcionamiento de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. – ITPI S.A.S., es fundamental establecer directrices claras respecto a las jornadas laborales de nuestro personal. Esto permitirá una adecuada planificación y promoverá la armonía en nuestras actividades diarias. Además, nos comprometemos a cumplir rigurosamente con la normativa laboral vigente en Colombia, priorizando siempre el bienestar y la salud laboral de todos nuestros colaboradores. A continuación, se detallan los horarios específicos que regirán el desempeño de nuestras funciones dentro de la empresa, buscando fomentar un equilibrio entre la productividad, el respeto por los derechos laborales y la calidad de vida de todos los colaboradores.

Horarios de entrada y salida (jornada ordinaria) para el personal de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. – ITPI S.A.S.:

- Lunes a viernes: 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y 1:00 p.m. a 4:00 p.m.
- Sábados: 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

Estamos convencidos de que el establecimiento de estos horarios contribuirá al desarrollo eficaz de nuestras actividades y al fortalecimiento de un ambiente laboral positivo.

**PARÁGRAFO 1.** Dentro de la jornada laboral, se cuenta con un periodo de descanso de 15 minutos, el cual va desde las 9:00 a.m. a las 9:15 a.m.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

**PARÁGRAFO 2.** En lo que respecta a las horas extras, su reconocimiento y pago se regirán por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025. Las horas que excedan la jornada laboral ordinaria serán remuneradas con los siguientes recargos:

- 25% por trabajo suplementario diurno (6:00 a.m. a 7:00 p.m.);
- 75% por trabajo suplementario nocturno (7:00 p.m. a 6:00 a.m.).

La empresa llevará un registro obligatorio de las horas extras laboradas por cada trabajador, conforme al Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, el cual podrá ser solicitado por el trabajador en cualquier momento. La correcta gestión de las horas extras promueve un ambiente laboral justo y equitativo.

**PARÁGRAFO 3.** Por cada domingo o festivo trabajado, se aplicará el régimen progresivo de recargo establecido en el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:

- 80% a partir del 1º de julio de 2025;
- 90% a partir del 1º de julio de 2026;
- 100% a partir del 1º de julio de 2027.

En caso de que no se otorgue el día de descanso compensatorio correspondiente, el trabajador tendrá derecho al recargo señalado más el salario ordinario del día, conforme al principio de remuneración integral del descanso obligatorio.

**PARÁGRAFO 4.** A partir del momento en que la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren más de 42 horas semanales, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de su jornada semanal, a cargo del empleador, se destinen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, según lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con la transición hacia la jornada de 42 horas.

**ARTÍCULO 61.** La empresa y el trabajador podrán convenir, de manera temporal o indefinida, la organización de turnos de trabajo sucesivos (jornada especial) que permitan el funcionamiento continuo de la empresa o de sus secciones durante todos los días de la semana. Esta modalidad se llevará a cabo siempre que cada turno no exceda las seis (6) horas diarias y las treinta y seis (36) horas semanales, conforme al Artículo 11, literal d), de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 62.** La empresa y el trabajador pueden convenir que la jornada semanal se organice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana, con al menos un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este esquema, el número de horas diarias de trabajo podrá variar a lo largo de la semana, pudiendo ser un mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta un máximo de nueve (9) horas diarias, sin que esto genere recargos por horas suplementarias, siempre y cuando el total de horas trabajadas no supere el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria, que va de 6:00 a.m. a 7:00 p.m., conforme al Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
		VERSIÓN: 5.0
REGLAMENTO DE TRABAJO		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

## CAPÍTULO XI

### HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 63.** De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, especialmente en su Artículo 10, las franjas de trabajo ordinario y nocturno se definen de la siguiente manera:

1. Trabajo diurno: Se considera trabajo diurno aquel que se lleva a cabo en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno: El trabajo nocturno corresponde a aquel que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

**ARTÍCULO 64.** El trabajo suplementario o las horas extras se refieren a aquellas que exceden la jornada ordinaria establecida (44 horas semanales) o el límite máximo legal de 8 horas diarias, conforme lo estipulado en el Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 65.** El trabajo suplementario o las horas extras, salvo en los casos especificados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, se limitarán a un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, de conformidad con el Artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 66.** Teniendo en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, las tasas y liquidación de recargos serán las siguientes:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, sin acumulación entre ellos.

**PARÁGRAFO.** La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 2352 de 1965, garantizando siempre las condiciones adecuadas para la salud y seguridad de los trabajadores.

**ARTÍCULO 67.** La empresa reconocerá y remunerará las horas extras sólo cuando estas sean exigidas o autorizadas de manera expresa. Esto aplica en los casos en que la ley las permite, y cuando se requiera aumentar la jornada por fuerza mayor o para la realización de trabajos de urgencia que resulten indispensables para la empresa. En tales situaciones, el trabajo suplementario será remunerado con los recargos que establece la ley.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
		VERSIÓN: 5.0
REGLAMENTO DE TRABAJO		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

## CAPÍTULO XII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 68.** El empleador remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por disposición de la empresa.

**PARÁGRAFO 1.** Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

**PARÁGRAFO 2.** No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**PARÁGRAFO 4.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

**ARTÍCULO 69.** Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

**ARTÍCULO 70.** En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**ARTÍCULO 71.** Excepciones. El trabajo durante los días de descanso obligatorio sólo se permite cuando se retribuya con recargo o se otorgue descanso compensatorio remunerado, en los siguientes casos:

1. En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico
2. En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables
3. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

**ARTÍCULO 72.** Días de descanso remunerado. Los trabajadores de la empresa tienen derecho a descanso remunerado en los siguientes días festivos:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

- Año Nuevo: 1º de enero
- Día de Reyes: 6 de enero
- Día de San José: 19 de marzo
- Jueves y Viernes Santo
- Día del Trabajo: 1º de mayo
- San Pedro y San Pablo: 29 de junio
- Día de la Independencia: 20 de julio
- Batalla de Boyacá: 7 de agosto
- Asunción de la Virgen: 15 de agosto
- Día de la Raza: 12 de octubre
- Todos los Santos: 1º de noviembre
- Independencia de Cartagena: 11 de noviembre
- Inmaculada Concepción: 8 de diciembre
- Navidad: 25 de diciembre

Además, los días de la **Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús** también serán festivos.

Cuando las fechas de las festividades religiosas no caigan en lunes, se trasladarán al lunes siguiente, conforme a lo establecido por la ley.

**ARTICULO 73.** La remuneración por trabajo en días dominicales y/o festivos se realizará conforme al Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, de la siguiente manera:

1. A partir del 1º de julio de 2025: recargo del 80% sobre el salario ordinario.
2. A partir del 1º de julio de 2026: recargo del 90%.
3. A partir del 1º de julio de 2027: recargo del 100%.

Este recargo se aplicará en proporción a las horas laboradas y sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

**PARÁGRAFO 1.** El trabajador podrá acordar por escrito con el empleador que su día de descanso obligatorio sea el sábado o cualquier otro día de la semana, el cual será reconocido con todos los efectos legales del descanso dominical obligatorio.

**PARÁGRAFO 2.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

**ARTICULO 74.** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a descanso compensatorio remunerado o a retribución en dinero, a su elección. En el caso de la jornada de 36 horas semanales, solo tendrá derecho a descanso compensatorio.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

**ARTICULO 75.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

**ARTICULO 76.** Los trabajadores cuyas funciones, por su naturaleza técnica o de operación, no permitan la interrupción o el reemplazo sin causar un grave perjuicio a la empresa, deberán laborar los domingos y días festivos. En estos casos, su trabajo será remunerado conforme a lo establecido en el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

**ARTICULO 77.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal o por turnos.
2. Desde el mediodía del domingo hasta el mediodía del lunes.

**ARTICULO 78.** En labores cuya naturaleza técnica o de operación no permita la suspensión, el empleador deberá otorgar un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente. Si por razones justificadas no es posible otorgar dicho descanso en la semana inmediatamente posterior, el descanso podrá ser compensado en dinero, previo acuerdo con el trabajador. La acumulación de descansos compensatorios solo se permitirá en casos excepcionales y con el consentimiento de ambas partes.

**ARTICULO 79.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, se fijará en un lugar público de la empresa, con anticipación de doce (12) horas, la relación del personal que no podrá disponer del descanso dominical, incluyendo el día y las horas del descanso compensatorio

**ARTÍCULO 80.** En caso de que la empresa se vea obligada a suspender sus operaciones de manera temporal por causas de fuerza mayor o caso fortuito, la relación laboral con los trabajadores se entenderá suspendida sin que ello implique la terminación de los contratos. Durante el tiempo de la suspensión, la empresa no estará obligada a pagar los salarios, y los trabajadores no tendrán que prestar sus servicios. La empresa se compromete a notificar a los trabajadores por los canales de comunicación oficiales sobre el inicio, la causa y la duración estimada de la suspensión.

## CAPÍTULO XIII

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 81.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

**ARTÍCULO 82.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La organización dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**ARTÍCULO 83.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTÍCULO 84.** El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 20 de la Ley 1429 de 2010).

**PARÁGRAFO 1:** Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, en todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**PARÁGRAFO 2:** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

**ARTÍCULO 85.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas, en consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 86.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

## CAPÍTULO XIV

### PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 87.** La empresa reconocerá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas y no remuneradas establecidos en la ley, y en este reglamento, en particular, se concederán las siguientes licencias remuneradas, las cuales no implicarán la suspensión del contrato de trabajo ni afectarán el salario o las prestaciones sociales:

#### **1. Licencias Remuneradas de Carácter Obligatorio por Ley**

1. Por Matrimonio: Se concederá al trabajador tres (3) días hábiles remunerados en caso de contraer matrimonio. El trabajador deberá presentar la solicitud con la debida antelación y justificarla con el registro civil de matrimonio, una vez ocurrido el evento.
2. Por Grave Calamidad Doméstica: El empleador concederá al trabajador el tiempo necesario y remunerado para superar el suceso ocurrido por grave calamidad doméstica, entendiéndose esta como todo suceso grave que afecte de manera significativa las condiciones materiales, familiares o emocionales del trabajador, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor.
3. Para el Ejercicio del Sufragio: El tiempo necesario para el ejercicio del voto, conforme a la ley, con derecho a medio día de descanso compensatorio remunerado en el mes siguiente al día de la votación.
4. Para el Desempeño de Cargos Oficiales Transitorios: El tiempo necesario para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (ej. jurado de votación).
5. Por Luto: Cinco (5) días hábiles remunerados en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente, o de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, conforme a la Ley 1280 de 2009.
6. Por Paternidad: Dos (2) semanas Ininterrumpidas remuneradas, contadas a partir del nacimiento del hijo(a), conforme a la Ley 2114 de 2021.
7. Por Maternidad: Dieciocho (18) semanas (ampliables en caso de parto múltiple o prematuro), conforme a la Constitución Política y la normativa vigente.
8. Para Atención de Citaciones Legales: El tiempo necesario y remunerado para atender citaciones de carácter judicial, administrativo o legal, siempre que estén debidamente notificadas y soportadas con la citación oficial.

#### **2. Permisos y Licencias para la Atención en Salud y Académica**

1. Para Citas Médicas y Especialistas: El empleador concederá la licencia remunerada para la asistencia a citas médicas con especialistas y para la atención de urgencias médicas. Para las citas programadas, el trabajador deberá solicitar el permiso con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación. Una vez cumplida la cita, deberá presentar la constancia idónea emitida por la EPS, ARL u otra entidad competente.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

2. Para Compromisos Escolares: Se concederá licencia remunerada para asistir a obligaciones escolares como acudiente, siempre que dicha asistencia sea obligatoria y debidamente justificada mediante citación o comunicación oficial de la institución educativa.
3. Incapacidad Médica: En caso de ser expedida una incapacidad médica, el trabajador deberá entregar el certificado original al Gerente de Gestión Humana o su delegado dentro de las 48 horas siguientes a su expedición, indicando claramente el número de días y la causa.

### **3. Permisos Adicionales de Empresa**

1. Día de la Bici (Incentivo Opcional): La empresa podrá acordar con el trabajador un (1) día remunerado cada seis (6) meses si certifica y verifica razonablemente el uso de la bicicleta como medio principal de transporte hacia y desde su lugar de trabajo. (Facultativo según la Ley 2466 de 2025).
2. Licencia Remunerada para Cuidado de Familiar Dependiente: Se otorgarán hasta dos (2) días hábiles remunerados por año para la atención y cuidado directo de un familiar en primer grado de consanguinidad o primero civil (padres, hijos), cuando dicho familiar se encuentre en una condición de dependencia, discapacidad o enfermedad grave que requiera la presencia indispensable del trabajador. Este permiso estará sujeto a justificación médica o social idónea
3. Entierro de Compañeros: Permiso remunerado para asistir al entierro de compañeros de trabajo, conforme al límite del 10% del personal por evento.

**PARÁGRAFO:** Dado el carácter obligatorio y la naturaleza sensible de las licencias y permisos consagrados en este Capítulo, y en cumplimiento con lo estipulado en la legislación laboral vigente, se establecen las siguientes disposiciones, las cuales aplican a la totalidad de los permisos y licencias aquí descritos, asegurando su correcta aplicación, gestión, y trazabilidad:

1. Aviso Oportuno: Salvo en casos de fuerza mayor, imprevisibles o de urgencia médica (calamidad doméstica, citas urgentes), el trabajador deberá notificar su ausencia con la mayor anticipación posible, y en todo caso, conforme a los plazos establecidos en este reglamento.
2. Acreditación: El trabajador deberá acreditar la causa que generó el permiso o licencia remunerada mediante la documentación idónea y oportuna (certificados, citaciones, registros, etc.).
3. Licencias No Remuneradas: Deberán solicitarse por escrito con diez (10) días hábiles de anticipación, indicando fechas y motivos. La empresa responderá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la solicitud, informando si se autoriza o no.
4. Incumplimiento: La falta de solicitud oportuna, el abuso en el ejercicio del permiso o la no presentación de la documentación requerida podrá dar lugar al no reconocimiento del permiso como remunerado o a la aplicación de medidas disciplinarias, según el caso.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

## CAPÍTULO XV

### DESCONEXIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 88.** Todos los trabajadores de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. – ITPI S.A.S. tienen derecho a la desconexión laboral, conforme a lo establecido en la legislación vigente. Este derecho implica que los colaboradores no estarán obligados a responder comunicaciones o a realizar actividades laborales por cualquier medio o herramienta, ya sea tecnológica o no, durante los horarios que excedan la jornada ordinaria, la jornada máxima legal de trabajo o la jornada convenida. Asimismo, este derecho es aplicable durante los períodos de vacaciones y descansos, garantizando así el bienestar mental, físico y social de los colaboradores.

**ARTÍCULO 89.** Se prohíbe a cualquier superior jerárquico, ya sea mediato o inmediato, realizar requerimientos, brindar instrucciones o impartir órdenes fuera de los horarios laborales establecidos, salvo en situaciones excepcionales que ameriten una atención urgente. Esta disposición busca garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, contribuyendo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores. Además, se reafirma que el incumplimiento de esta normativa podrá resultar en medidas disciplinarias para el infractor.

**ARTÍCULO 90.** En caso de que un colaborador se vea afectado por situaciones contrarias a lo estipulado en el artículo anterior, podrá presentar su queja ante el Comité de Convivencia Laboral, ya sea en nombre propio o de manera anónima. Este Comité, en estricto cumplimiento del debido proceso y garantizando la confidencialidad de la información, dará el trámite correspondiente a la queja presentada. Asimismo, realizará un seguimiento adecuado a los acuerdos establecidos y buscará la resolución efectiva del conflicto, con el objetivo de poner fin a la conducta que dio origen a la queja. La empresa fomentará un ambiente de trabajo donde prevalezca el respeto a los derechos laborales, y se tomarán las acciones necesarias para prevenir futuros incumplimientos.

**ARTÍCULO 91.** La empresa promoverá espacios de formación y sensibilización sobre el derecho a la desconexión laboral, asegurando que todos los trabajadores comprendan la importancia de este derecho para su bienestar. Así mismo, se realizarán campañas periódicas que refuercen la cultura del respeto por el tiempo personal y la salud mental, orientadas a todos los niveles de la organización.

**ARTÍCULO 92.** Queda estipulado que cualquier incumplimiento relacionado con el derecho a la desconexión laboral será sujeto a investigación y sanciones conforme a lo establecido en el presente reglamento, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y otras normativas complementarias. La empresa adopta un enfoque proactivo en la prevención de este tipo de situaciones, utilizando herramientas y medidas que aseguren el respeto y protección de los derechos de los trabajadores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

## CAPÍTULO XVI

### SALARIOS

**ARTÍCULO 93.** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

**ARTÍCULO 94.** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo de Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por la empresa, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

**PARÁGRAFO:** En INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. En caso de existir alguna suma reconocida por parte de la empresa a los trabajadores por fuera de las legalmente obligatorias, esta será reconocida de manera unilateral y por mera liberalidad, y no será constitutiva de factor salarial ni prestacional, así mismo la empresa podrá dejarlas de reconocer de manera unilateral, sin que ello implique desmejoras para el trabajador.

**ARTÍCULO 95.** La empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

**ARTÍCULO 96.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTÍCULO 97.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se realizará abonando a la cuenta bancaria registrada por cada colaborador ante la empresa, en caso de no poderse realizar abono a la cuenta en mención, la empresa efectuará el pago correspondiente en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 1:** La empresa pagará el salario en dinero, por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no será mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

**PARÁGRAFO 2:** La empresa efectuará el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

**ARTÍCULO 98.** El periodo de pago establecido por INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S es QUINCENAL.

**ARTÍCULO 99.** El salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

**ARTÍCULO 100.** El gobierno nacional establecerá de manera anual el incremento que tendrá el salario mínimo mensual legal vigente, así mismo, la empresa realizará el ajuste correspondiente a los colaboradores que devenguen dicha cantidad dando cumplimiento a lo estipulado.

**ARTICULO 101.** La empresa y los trabajadores podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

**ARTICULO 102.** En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que la empresa (prestamista) quede autorizado para retener del salario de sus

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

trabajadores (deudores) las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

## CAPÍTULO XVII

### **DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES**

**ARTÍCULO 103.** La empresa se compromete a respetar todas las prestaciones mínimas establecidas por la Ley, tales como primas, cesantías, intereses sobre cesantías y otras que sean de obligatorio cumplimiento. Sin embargo, es importante aclarar que la empresa no reconoce ningún tipo de pago adicional al salario acordado con los trabajadores, salvo disposiciones específicas por parte de la Ley o convenios colectivos que estipulen lo contrario.

**ARTÍCULO 104.** En el caso que la empresa decida otorgar bonificaciones especiales por concepto de rendimiento, productividad o cualquier otra circunstancia excepcional, dichas bonificaciones serán consideradas como estímulos o reconocimientos y, por consiguiente, no se constituyen como salarios. Esto significa que, en ningún caso, estas sumas se verán reflejadas en el cálculo de factores prestacionales, tales como: vacaciones, primas, cesantías o liquidaciones finales.

**ARTÍCULO 105.** Las bonificaciones que la empresa pueda entregar en cualquier momento no alteran la cuantía del salario pactado y no generan derechos continuos para el trabajador, es decir, no serán consideradas como parte del sueldo base ni formarán parte de la liquidación en caso de terminación del contrato laboral.

**ARTÍCULO 106.** La empresa se compromete a informar de manera oportuna y por escrito a cada trabajador sobre la naturaleza y condiciones de las bonificaciones y prestaciones adicionales otorgadas, así como sobre cualquier cambio en las políticas relacionadas con el tema, asegurando así la transparencia y claridad en la relación laboral.

## CAPÍTULO XVIII

### **SERVICIO MÉDICO, NORMAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 107.** La Empresa velará por la seguridad y salud integral de todos los trabajadores, en cumplimiento del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normatividad legal vigente en la materia. Para tal efecto, garantizará los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo, y las actividades relacionadas con la promoción y prevención de riesgos laborales.

**ARTÍCULO 108.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a las que se encuentren afiliados, a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) asignada. La Empresa facilitará el acceso oportuno a dichos servicios en los casos de enfermedad o accidente relacionado con el trabajo.

**ARTÍCULO 109.** El trabajador que se encuentre en estado de enfermedad deberá informar a la Empresa, a más tardar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al inicio de su inasistencia, salvo que se encuentre en absoluta imposibilidad física o médica para hacerlo. Dicha comunicación podrá realizarse por cualquier medio idóneo (llamada, mensaje, correo, entre otros) y deberá dirigirse al jefe inmediato o al área de Gestión Humana.

Posteriormente, el trabajador deberá presentar el certificado de incapacidad emitido por el médico tratante, debidamente adscrito a la EPS o ARL correspondiente, o el documento equivalente expedido por la autoridad competente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la incapacidad.

Si el trabajador no cumple con estos deberes sin justa causa, su inasistencia podrá considerarse injustificada. No obstante, se respetará en todo caso el principio de protección y la presunción de buena fe.

**ARTÍCULO 110.** Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos, de egreso y de cambio de ocupación), así como a las instrucciones y tratamientos preventivos que ordene el médico ocupacional o que la Empresa establezca en el marco del SG-SST.

El trabajador que, sin justa causa médica o razonable, se niegue a cumplir con estas obligaciones, podrá perder el derecho a la prestación económica por incapacidad derivada de esa negativa, sin perjuicio del derecho a la atención en salud.

**ARTÍCULO 111.** Los trabajadores están obligados a cumplir con todas las normas, procedimientos e instrucciones de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la Empresa y por las autoridades competentes, especialmente en lo relacionado con el uso de elementos de protección personal, manejo de maquinaria, sustancias peligrosas y condiciones del entorno laboral.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento grave, reiterado o doloso de las normas de SST, debidamente comunicadas y vinculadas al Sistema de Gestión de la Empresa, podrá constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que se respete el debido proceso disciplinario

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 112.** En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato o su representante deberá:

1. Brindar primeros auxilios inmediatos;
2. Ordenar la remisión oportuna del trabajador al servicio médico correspondiente;
3. Notificar el evento a la ARL dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente;
4. Aplicar las medidas necesarias para mitigar riesgos y prevenir la recurrencia del evento.

**ARTÍCULO 113.** Todo accidente de trabajo, incluso si es leve o de apariencia insignificante, deberá ser reportado de inmediato por el trabajador a su jefe inmediato, con el fin de garantizar la atención médica oportuna, la evaluación del riesgo y la documentación correspondiente en el Sistema de Gestión de SST.

**ARTÍCULO 114.** La Empresa está obligada a reportar todo accidente de trabajo (AT) y enfermedad laboral (EL) a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento o al conocimiento del diagnóstico confirmado, plazo que aplica tanto para accidentes no graves (a la ARL y EPS) como para enfermedades laborales (a la ARL). Es crucial señalar que, en caso de accidente de trabajo grave o mortal, la Empresa debe, además del reporte a la ARL y EPS, notificar a la Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo en ese mismo término de dos (2) días hábiles

**ARTÍCULO 115.** Tanto la Empresa como los trabajadores se sujetarán a la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual incluye, pero no se limita a:

- Código Sustantivo del Trabajo (CST), incluyendo las modificaciones pertinentes de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).
- Ley 1562 de 2012 (Sistema General de Riesgos Laborales).
- Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, sobre el SG-SST, y demás normas aplicables).
- Resolución 0312 de 2019 (Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).
- Resolución 1401 de 2007 (Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo).
- Normas técnicas, circulares y protocolos específicos emitidos por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social y demás autoridades competentes.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

## CAPÍTULO XIX

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 116.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. - ITPI S.A.S., es el siguiente:

1. Gerente General (Representante Legal)
2. Subgerente
3. Gerente de Producción
4. Director de Operaciones
5. Coordinador de Gestión Humana
6. Coordinador SST

**PARÁGRAFO:** Los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a todos los trabajadores de la empresa.

**ARTÍCULO 117.** Todos los trabajadores de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. – ITPI S.A.S. tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Cumplir todas las normas de Seguridad y Salud en el trabajo establecidas por la organización y por la normatividad legal vigente en esta materia.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

**ARTÍCULO 118.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 35 del presente Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente dar orden para realizarse el examen de egreso correspondiente. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por Ley.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que se empleen, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
11. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.
12. Propender el cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTÍCULO 119.** Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No Comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas que se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos, las materias primas sobrantes y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de obediencia y las buenas costumbres.
6. Observar las normas y prescripciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el empleador, sus representantes, el médico de la empresa o por las autoridades del caso.
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades.
11. No fumar, ni ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes dentro de los predios del empleador, ni a los alrededores, en horas de trabajo y evitar cualquier acto que contamine el ambiente.
12. No sustraer los útiles de trabajo, ni ninguna clase de elementos o artefactos, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por el empleador o en beneficio personal del trabajador, salvo autorización previa y escrita del representante legal de la compañía o su representante.
13. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
14. No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso del empleador.
15. No vender ni comprar ningún tipo de mercancías dentro de las instalaciones del empleador, salvo que exista autorización escrita de las directivas.
16. No usar los útiles, elementos o artefactos del empleador en objetos distintos al contratado.
17. No solicitar al empleador, a sus contratistas o proveedores, ningún tipo de transacción de dinero, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores u otros.
18. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección e informar por escrito al empleador de manera oportuna, cualquier cambio que ocurra sobre su lugar de domicilio. (Artículo 58, C.S.T.).
19. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
20. Durante sus labores, usar permanentemente los elementos de protección personal suministrados por la empresa.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

21. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia que le señale el empleador o los que su oficio le imponga.
22. Abstenerse de celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes del empleador, por sí o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, salvo autorización expresa del empleador.
23. Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
24. No usar los elementos que sean propiedad de terceras personas sin autorización o para fines diferentes a los autorizados por su propietario.
25. Cumplir con las indicaciones contenidas en el manual de funciones elaborado por el empleador, el cual, el trabajador declara conocer y aceptar.
26. Cumplir con las metas que periódicamente el empleador le señale.
27. Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, y sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la comunidad del empleador.
28. Seguir las directrices determinadas por el empleador o sus representantes.
29. Colocar al servicio del empleador, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
30. Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
31. Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite el empleador o sus representantes.
32. Mantener vigentes los permisos exigidos por la ley, para poder ejercer su profesión o prestar la actividad contratada en caso de ser necesario.
33. Asistir puntualmente y con plena disposición a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse.
34. Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales del empleador, independientemente de su fecha, día u hora, tales como sesiones solemnes, jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
35. Llevar a cabo reemplazos de otros trabajadores ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique el empleador o sus representantes, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente al empleador o a sus representantes tal situación.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

36. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
37. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por el empleador o sus representantes.
38. Cumplir con el horario de trabajo establecido en la empresa para el desarrollo de sus labores.
39. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.
40. Mantener bajo absoluta confidencialidad los asuntos y la información que conozca del empleador por causa o con ocasión de su trabajo.
41. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo.
42. Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
43. Entregar al empleador, inmediatamente los dineros que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones.
44. Emplear los servicios informáticos de la empresa para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso del chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
45. No consentir ni permitir que terceras personas, ajenas al empleador ingresen a las instalaciones de la empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
46. Informar oportunamente sobre eventuales impedimentos que tenga para desarrollar en condiciones óptimas de seguridad la labor contratada.
47. Informar oportunamente al empleador cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a la empresa, a raíz de la ejecución de la labor contratada.
48. Dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como a lo establecido en la normatividad legal en esta materia.

**ARTÍCULO 120.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 (modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010), 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

3. En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

**ARTÍCULO 121.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la empresa bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, herramientas o artefactos suministrados por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

9. Ingerir dentro de las instalaciones de la empresa, bebidas alcohólicas o embriagantes o sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier clase, o elementos sólidos o líquidos que indirecta o directamente produzcan o induzcan a estados que de cualquier manera constituyan alteración del ánimo o la conciencia, presentarse a las instalaciones de la empresa bajo los efectos de las mismas, así como recomendar, patrocinar o promover, por sí o por interpuesta persona, entre sus compañeros de trabajo o demás personal del establecimiento, tales conductas.
10. Celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole, por sí o por interpuesta persona, con funcionarios, contratistas o proveedores al servicio del empleador.
11. Mantener, promover, patrocinar, coherenciar o permitir relaciones suyas y/o de los demás funcionarios del empleador con funcionarios de la empresa, que sean distintas de las estrictamente profesionales que se desarrollan normalmente dentro de las actividades de la empresa, cuando estas afecten de alguna manera el ambiente laboral o la ejecución de alguno o varios de los procesos de la empresa
12. Incumplir el contrato de trabajo, el presente reglamento de trabajo y/o las políticas de la empresa (Seguridad y Salud en el Trabajo, prevención del consumo de alcohol drogas y tabaquismo, convivencia laboral, etc.).
13. Omitir información sobre su estado de salud que pueda ocasionarle perjuicios al empleador y al mismo trabajador o sus compañeros.
14. No elaborar las facturas y/o recibos de caja de acuerdo con los procedimientos establecidos por el empleador y no entregar los documentos autorizados al cliente.
15. Utilizar las notas crédito, vales, facturas en beneficio propio.
16. Utilizar los descuentos sobre productos o servicios que le autorice el empleador, para destinos diferentes del previsto, tales como cuadres de inventarios, reventa de productos o canje de producto con contratistas, proveedores o terceras personas diferentes a el empleador.
17. Participar o efectuar directa o indirectamente la venta o adquisición de bienes, materiales o equipos de propiedad de la empresa o para uso exclusivo de la operación sin autorización previa y escrita del empleador.
18. Participe en la celebración de contratos en los que sea parte la empresa, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o reciba cualquier clase de lucro por intermedio suyo o de terceros proveniente de los mismos.
19. Participar o facilitar la preparación o ejecución de fraudes a través de los elementos de trabajo suministrados por el empleador.
20. Realizar con los contratistas acuerdos diferentes a los autorizados por el empleador, especialmente en aquellos en los que comprometa su responsabilidad.
21. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador.
22. Recibir beneficios en dinero o en especie provenientes de cualquier persona, con el fin de apartar mercancía en beneficio propio o de terceros.
23. Elaborar o permitir la elaboración de notas créditos ficticios.
24. Emplear los servicios informáticos de la empresa para temas diferentes para el cual fue contratado, como el uso del chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas web y

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0  FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.

25. Ocultar información de su estado de salud, en el procedimiento de selección y/o durante la vigencia de la relación laboral, la cual pueda perjudicar gravemente a la Orden y/o poner en riesgo el estado de salud del trabajador y/o sus compañeros de trabajo.
26. incumplir las normas establecidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, o faltar a las normas legales establecidas en esta materia.

## CAPÍTULO XX

### ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y JUSTA CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 122.** Las conductas descritas a continuación se consideran faltas leves, en tanto no causen perjuicio grave, no sean reiteradas ni vulneren de manera esencial la confianza en la relación laboral, y darán lugar a sanciones proporcionales conforme al debido proceso establecido en la Ley 2466 de 2025:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin justificación válida y sin causar perjuicio grave al servicio, implicará, por primera vez, llamado de atención escrito; por segunda vez, suspensión hasta por un (1) día hábil; y por tercera vez, suspensión hasta por tres (3) días hábiles.
2. La inasistencia parcial al trabajo (media jornada), sin justificación válida y sin causar perjuicio grave al servicio, implicará, por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días hábiles, y por segunda vez, suspensión hasta por cinco (5) días hábiles.
3. La inasistencia total al trabajo durante un día (jornada completa), sin justificación válida y sin causar perjuicio grave al servicio, implicará, por primera vez, suspensión hasta por cinco (5) días hábiles, y por segunda vez, suspensión hasta por diez (10) días hábiles.
4. La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando no cause daño grave ni sea reiterada, implicará, por primera vez, llamado de atención escrito, y por segunda vez, suspensión hasta por cinco (5) días hábiles.

**ARTÍCULO 123.** Constituyen faltas graves y, en consecuencia, justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, las conductas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que se acredite su gravedad, intencionalidad, reiteración o perjuicio real a la empresa. En particular, se considerarán faltas graves las siguientes, evaluadas caso por caso conforme al debido proceso:

1. El retardo reiterado en la hora de entrada al trabajo, por cuarta vez dentro de un período de seis (6) meses, sin justificación válida.
2. La inasistencia parcial al trabajo (media jornada), por tercera vez dentro de un período de seis (6) meses, sin justificación válida.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

3. La inasistencia total al trabajo durante un día (jornada completa), por tercera vez dentro de un período de seis (6) meses, sin justificación válida.
4. La violación grave, dolosa o reiterada de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando afecte la confianza esencial en la relación laboral o cause perjuicio a la empresa.
5. Incurrir en prohibiciones del presente reglamento de manera grave, intencional o reiterada, siempre que dichas conductas estén vinculadas a las justas causas del artículo 62 del CST.

**ARTÍCULO 124.** El procedimiento para la comprobación de faltas y la aplicación de sanciones disciplinarias debe llevarse a cabo en un marco que respete plenamente los derechos del trabajador, destacando su derecho a la defensa y la estricta observancia del debido proceso en todas sus etapas. Esto incluye el acatamiento de lo estipulado en el artículo 29 de la Constitución Nacional, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025), así como los lineamientos proyectados en la Sentencia SU-449 de 2020, que garantizan la contradicción, la motivación de la decisión y la proporcionalidad de la sanción. En este sentido, antes de que se implemente cualquier medida sancionatoria, es fundamental que el trabajador implicado tenga la oportunidad de ser escuchado, permitiéndole presentar su versión de los hechos y aportar las pruebas que considere pertinentes para demostrar su inocencia o mitigar su responsabilidad.

Este enfoque no solo busca garantizar un proceso justo y equitativo, sino que también mantiene un equilibrio necesario entre la disciplina organizacional y el respeto a los derechos laborales, aplicando como mínimo los principios del debido proceso: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, contradicción, intimidad, buena fe e imparcialidad.

**ARTÍCULO 125.** El Gerente de Producción, el Director de Operaciones, y/o el Coordinador de Gestión humana, podrán solicitar al trabajador que presente sus descargos, ya sea de forma verbal o por escrito, de la siguiente manera:

1. **Descargos Verbales:** Si se convoca al trabajador de manera verbal para que exponga sus descargos, con el objetivo de investigar los hechos que se le imputan y garantizar su derecho a la defensa, esta diligencia se llevará a cabo en presencia de dos testigos, siempre que así lo solicite el trabajador. La realización de esta diligencia será documentada y firmada el mismo día por el trabajador, el responsable de la convocatoria y los testigos presentes. En caso de que el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos, esta constará únicamente con las firmas del responsable y los testigos, quedando constancia escrita de la negativa del trabajador a firmar.
2. **Descargos Escritos:** Si se requiere que el trabajador presente sus descargos por escrito en relación con los hechos que se le atribuyen, y con el fin de salvaguardar su derecho a la defensa, el trabajador deberá presentar su respuesta por escrito ante el responsable designado, dentro del plazo que se le haya señalado para tal efecto.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
		VERSIÓN: 5.0
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

3. **Plazos para la Presentación de Descargos:** El plazo para que el trabajador presente sus descargos, ya sean verbales o escritos, no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación de la imputación, en cumplimiento del artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. **Derecho a Asesoría:** El trabajador tendrá derecho a ser acompañado por un representante del sindicato al que pertenezca (en caso de existir), o por un abogado de su elección, durante el proceso de presentación de descargos.
5. **Evaluación de los Descargos:** Una vez presentados los descargos, la empresa evaluará cuidadosamente las justificaciones y argumentos planteados por el trabajador. El responsable del proceso, en colaboración con Gestión Humana, deberá emitir un concepto debidamente motivado que contemple todas las pruebas y argumentos presentados.
6. **Notificación de la Decisión:** La decisión final se notificará por escrito al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la evaluación de los descargos, indicando las razones que la sustentan.
7. **Confidencialidad y Respeto:** Durante todo el proceso, la empresa se compromete a mantener la confidencialidad y tratar al trabajador con dignidad, conforme a la Constitución y la Ley 2466 de 2025.
8. **Derecho a Impugnar:** El trabajador podrá impugnar la decisión ante la instancia interna correspondiente, en los términos establecidos en el reglamento interno.

**ARTÍCULO 126.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

## CAPÍTULO XXI

### PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

**ARTÍCULO 127.** Todo trabajador tiene derecho a presentar, de forma verbal o escrita, un reclamo ante situaciones de inconformidad derivadas de acciones u omisiones de compañeros, superiores jerárquicos o terceros relacionados con el entorno laboral, excluyendo aquellas que configuren acoso laboral o acoso sexual/violencia de género. El reclamo deberá presentarse ante el Coordinador de Gestión Humana (o el funcionario responsable del área), quien actuará con imparcialidad, confidencialidad, celeridad y respeto por los principios del debido proceso, garantizando la protección de todas las partes involucradas.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de que el Coordinador de Gestión Humana esté impedido para conocer del reclamo, o si el trabajador considera que su respuesta fue inadecuada, inoportuna o injusta, este podrá escalar la reclamación, presentándola en primera instancia ante la Subgerencia y, si persiste la insatisfacción, en segunda y última instancia ante el Gerente General. Este último asumirá la responsabilidad de emitir una decisión final y de asegurar que el trámite se resuelva conforme a los principios de equidad, no discriminación y protección contra represalias, de

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

acuerdo con lo establecido en la Ley 2466 de 2025 y las disposiciones sobre acoso laboral vigentes.

**PARÁGRAFO 2.** Las quejas por presunto acoso laboral deberán ser presentadas y tramitadas exclusivamente a través del Comité de Convivencia Laboral (CCL), según lo establecido en el Capítulo II de la Resolución 3461 de 2025. Las quejas por presunto acoso sexual o violencia por razones de género no son conciliables y serán tramitadas directamente por la alta dirección o el jefe de Talento Humano, conforme al procedimiento especial que la empresa debe establecer.

**ARTÍCULO 128.** Los trabajadores tendrán derecho a ser asesorados y acompañados, en cualquier etapa del procedimiento de reclamo, por un delegado de personal, un representante del Comité de Convivencia Laboral o un abogado de su libre elección. Este acompañamiento incluye la orientación sobre sus derechos aplicables, el apoyo en la formulación del reclamo y la participación en las diligencias pertinentes. Dicho acompañamiento deberá ejercerse sin que interfiera con la confidencialidad del proceso, el debido proceso o los derechos de las demás partes involucradas.

**ARTÍCULO 129.** La Empresa fomentará un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad y la escucha activa, en el que los reclamos sean considerados como oportunidades para la mejora continua de las condiciones de trabajo. Se prohíbe de manera expresa cualquier forma de represalia, retaliación, aislamiento, desmejoramiento de condiciones o sanción disciplinaria contra quienes, de buena fe, ejerzan su derecho a presentar un reclamo. El incumplimiento de esta prohibición constituirá una falta grave y dará lugar a las acciones disciplinarias, administrativas o judiciales correspondientes, sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar.

## CAPÍTULO XXII

### LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 130.** Queda expresamente prohibido el empleo de cualquier persona menor de quince (15) años en cualquier actividad remunerada o no remunerada, salvo las excepciones expresamente previstas en la Ley 1098 de 2006. Asimismo, se prohíbe emplear a personas entre quince (15) y dieciocho (18) años en actividades que involucren peligros, riesgos o que sean perjudiciales para su salud, integridad física, psicológica o moral, incluyendo aquellas calificadas como las peores formas de trabajo infantil, conforme a los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la normativa nacional.

**PARÁGRAFO 1.** Para la correcta interpretación de lo dispuesto en este artículo, se considera lo establecido en la Resolución 3597 de 2013 del Ministerio del Trabajo, la cual enumera las actividades calificadas como peores formas de trabajo infantil y las condiciones laborales

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

peligrosas o nocivas para menores de 18 años. Esta lista es de carácter taxativo y será actualizada conforme a las normas que la modifiquen, sustituyan o complementen.

**PARÁGRAFO 2.** Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de dieciocho (18) podrán ser vinculados laboralmente únicamente en actividades que no figuren en la lista de labores peligrosas o prohibidas, siempre que:

1. Cuenten con autorización escrita de su representante legal;
2. No se afecte su asistencia y permanencia en el sistema educativo;
3. Se respete la jornada máxima de la siguiente manera:
  - Menores de diecisiete (17) años: Máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
  - Mayores de diecisiete (17) años: Máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
4. Estén afiliados al Sistema General de Seguridad Social; y
5. Se cumplan las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En ningún caso podrán desempeñar labores incluidas en la lista de peores formas de trabajo infantil, aun cuando reciban formación técnica o se implementen medidas de seguridad.

**PARÁGRAFO 3.** La Empresa garantizará el cumplimiento estricto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para los adolescentes vinculados entre los 15 y 17 años. Esto incluirá la implementación obligatoria de evaluaciones de riesgos específicas para esta población, así como la capacitación continua en prevención y la supervisión permanente de sus labores. En cuanto a su vinculación, la autorización previa del Ministerio del Trabajo solo será necesaria y obligatoria en los casos específicos de actividades catalogadas como artísticas, culturales o deportivas, conforme a la regulación dispuesta en el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006).

**PARÁGRAFO 4.** La infracción a lo dispuesto en este artículo dará lugar a sanciones administrativas, multas y, en casos graves, a la clausura del establecimiento, conforme a lo establecido en la Ley 1098 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

**PARÁGRAFO 5.** La Empresa cooperará plenamente con las autoridades locales, regionales y nacionales, incluyendo el Ministerio del Trabajo y el ICBF, en sus funciones de monitoreo, inspección y fiscalización. Dicha colaboración tiene como objetivo prioritario asegurar el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, así como garantizar el derecho de los niños, niñas y adolescentes a un desarrollo integral, libre de riesgos laborales.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)</b>	<b>CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018</b> <b>VERSIÓN: 5.0</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>FECHA: NOVIEMBRE DE 2025</b>

## CAPÍTULO XXIII

### ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 131.** Se define como acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un superior, un compañero o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia. Este Capítulo tiene por objeto establecer las medidas internas para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo que afecten la dignidad humana y los demás bienes jurídicos protegidos en el contexto de la relación laboral dentro de la Empresa.

**ARTÍCULO 132.** El acoso laboral puede manifestarse en las siguientes modalidades:

- Maltrato Laboral: Actos de violencia física o moral,
- Persecución Laboral: Conductas reiteradas que buscan inducir la renuncia,
- Discriminación Laboral: Trato diferenciado injustificado,
- Entorpecimiento Laboral: Acciones que dificultan el cumplimiento de labores,
- Inequidad Laboral: Asignación de funciones que degradan, y
- Desprotección Laboral: poner en riesgo la integridad al asignar funciones sin las debidas medidas de seguridad.

**ARTÍCULO 133.** No constituyen acoso laboral, siempre y cuando se ejerzan dentro del marco de las facultades de dirección y sin fines discriminatorios: el ejercicio de la potestad disciplinaria, las exigencias razonables de lealtad empresarial, las comunicaciones solicitando mejoras de eficiencia laboral, la solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio o las gestiones encaminadas a terminar contratos laborales con justa causa.

**ARTÍCULO 134.** Son sujetos activos o autores del acoso laboral el empleador, el jefe, el superior jerárquico, los compañeros de trabajo o los subalternos. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral los trabajadores o empleados vinculados a la Empresa. La calidad de los sujetos activos y pasivos se refiere exclusivamente a las personas naturales que se desempeñan en el ámbito de las relaciones laborales de la Empresa.

**ARTÍCULO 135.** Las circunstancias atenuantes y agravantes contenidas en la Ley 1010 de 2006 serán consideradas por la Empresa para determinar la sanción disciplinaria, tales como la reiteración de la conducta o el ocultamiento que dificulte la defensa (agravantes), o la buena conducta anterior o la reparación del daño ocasionado (atenuantes).

**ARTÍCULO 136.** Se presumirá la existencia de acoso laboral con la ocurrencia y repetición pública o verificable de cualquiera de las siguientes conductas: agresiones físicas, expresiones injuriosas o calumniosas, amenazas de despido sin justa causa, imposición de deberes ajenos o

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

desbordantes, negativa a suministrar materiales necesarios para la labor, o cualquier otra manifestación hostil que atente contra la dignidad del trabajador.

**ARTÍCULO 137.** La Empresa ha adoptado como principal mecanismo de prevención el Comité de Convivencia Laboral (CCL), cuya conformación, periodo (dos años) y funcionamiento se regirán por la Resolución 3461 de 2025 y las normas que la modifiquen. El CCL es el único cuerpo responsable de recibir, examinar y tramitar las quejas relacionadas con el acoso laboral.

**ARTÍCULO 138.** El Comité de Convivencia Laboral (CCL) tiene el deber de: recibir y dar trámite a las quejas; examinar los casos de manera confidencial; escuchar a las partes de forma individual; promover un espacio de diálogo entre las partes involucradas para buscar una solución efectiva; formular un plan de mejora concertado; hacer seguimiento mensual a los compromisos; e informar a la alta dirección sobre los casos sin acuerdo.

**ARTÍCULO 139.** El procedimiento de queja ante el CCL tendrá carácter confidencial, conciliatorio y se desarrollará bajo los siguientes plazos obligatorios establecidos en la Resolución 3461 de 2025:

1. Recepción y Trámite de Queja: Máximo cinco (5) días calendario para recibir y dar trámite.
2. Examen y Escucha de Partes: Máximo quince (15) días calendario para examinar el caso y escuchar a las partes de manera individual.
3. Diálogo y Plan de Mejora: Máximo quince (15) días calendario para adelantar reuniones de diálogo y formular un plan de mejora concertado.
4. Seguimiento: El seguimiento a los compromisos y el plan de mejora se realizará de forma mensual.

**ARTÍCULO 140.** La Empresa declara que las quejas por presunto acoso sexual o violencia por razones de género no son competencia del CCL ni son susceptibles de conciliación. Dichas conductas se consideran una falta gravísima y serán tramitadas inmediatamente a través del procedimiento disciplinario ordinario de la Empresa y de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones penales o judiciales que la víctima decida interponer.

**ARTÍCULO 141.** La Empresa prohíbe de manera expresa y categórica cualquier forma de represalia, retaliación o desmejoramiento de condiciones contra quienes, de buena fe, ejerzan su derecho a presentar una queja o denuncia. La violación a las normas de este capítulo constituye una falta grave y dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias internas y a las multas o acciones judiciales que impongan las autoridades competentes

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

## CAPÍTULO XXIV

### **PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO**

**ARTÍCULO 142.** El presente capítulo tiene como objetivo establecer y regular las directrices relacionadas con la prevención, atención y control del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco en el entorno de trabajo y durante el desempeño de las funciones laborales. Así mismo, busca garantizar un ambiente laboral seguro, sano y productivo para todos los colaboradores, sus familias, visitantes y cualquier persona que se encuentre en nuestras instalaciones.

**ARTÍCULO 143.** El presente capítulo es de aplicación obligatoria para todos los colaboradores de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S., incluyendo a contratistas, subcontratistas y visitantes en las instalaciones de la organización y en actividades que sean realizadas en representación de esta..

**ARTÍCULO 144.** La empresa se compromete a cumplir con las disposiciones establecidas en las resoluciones 1075 y 4225 de 1992, la Ley 1335 de 2009 (Antitabaco), así como a las orientaciones de la Sentencia C-636 de 2016 y el Decreto 1072 de 2015, que refuerzan la necesidad de establecer políticas de prevención y control sobre el consumo de sustancias alucinógenas y el abuso de alcohol y tabaco, priorizando el enfoque de salud y seguridad en el trabajo.

**ARTÍCULO 145.** Prohibiciones. Se prohíbe de manera expresa a todos los colaboradores el consumo o posesión de sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo o en el desempeño de las funciones. De igual forma, queda prohibida la permanencia y el ingreso a las instalaciones de la empresa bajo el efecto de dichas sustancias o bebidas. Asimismo, queda prohibido fumar o el uso de cualquier dispositivo electrónico de administración de nicotina en cualquier área cerrada de las instalaciones de la organización o en aquellas donde se adelanten actividades en representación de esta, en cumplimiento de la Ley 1335 de 2009.

**ARTÍCULO 146.** Conscientes de que el consumo de estas sustancias puede representar un problema de salud pública y afectar negativamente el ambiente laboral, la organización implementará actividades educativas y de sensibilización orientadas a:

1. Informar a todos los colaboradores sobre los riesgos asociados al consumo de alcohol, drogas y tabaco.
2. Promover hábitos de vida saludables que incluyan la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
3. Ofrecer y facilitar el acceso a programas de atención, tratamiento y rehabilitación para aquellos colaboradores que presenten problemas de abuso o adicción, priorizando el

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

tratamiento sobre la sanción disciplinaria, de acuerdo con lo establecido en la Sentencia C-636 de 2016.

**ARTÍCULO 147.** La empresa podrá realizar controles aleatorios mediante pruebas y procedimientos dispuestos para verificar el cumplimiento de esta política, siempre que el cargo implique un riesgo para el trabajador o terceros (cargos de seguridad, operación o manejo de equipos) o cuando exista sospecha razonable del incumplimiento. Los resultados de dichas pruebas se manejarán de manera confidencial y respetando el derecho a la intimidad y al debido proceso. Cualquier incumplimiento, una vez agotada la ruta de remisión y apoyo en salud, podrá dar lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo estipulado en el presente Reglamento Interno de Trabajo, garantizando el debido proceso.

**ARTÍCULO 148.** Es responsabilidad de cada colaborador cumplir con los aspectos aquí establecidos y actuar de manera que no se ponga en riesgo su seguridad, la de sus compañeros y la integridad de la organización. Los superiores jerárquicos deberán liderar y fomentar el cumplimiento de la política desde el enfoque preventivo y de salud y actuar enérgicamente ante cualquier infracción, remitiendo a los programas de atención cuando sea necesario.

**ARTÍCULO 149.** La Política de Prevención, Atención y Control de Alcohol, Drogas y Tabaquismo es parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S. y se integrará en el Reglamento Interno de Trabajo y en los Contratos Individuales Celebrados con los colaboradores. De igual manera ser entendida y aceptada por todos los colaboradores como parte de su compromiso con la organización y la búsqueda de un ambiente laboral saludable y seguro.

**ARTÍCULO 150.** Este capítulo se someterá a revisión y actualización periódica para garantizar su efectividad y adecuación a las normativas y prácticas más actuales, así como a las condiciones cambiantes del entorno laboral y social.

## CAPÍTULO XXV

### GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

**ARTÍCULO 151.** Este capítulo aplica a todos los colaboradores de la empresa que dispongan de medios tecnológicos corporativos, incluyendo, pero no limitándose a: sistemas de información, dispositivos móviles, correos electrónicos institucionales, redes de la empresa y cualquier otro recurso tecnológico implementado por la empresa en el desarrollo de sus actividades y que hayan sido explícitamente asignados para uso laboral.

**ARTÍCULO 152.** La empresa podrá adquirir e implementar medios tecnológicos necesarios para su funcionamiento, siempre bajo la premisa de seguridad, productividad y protección de la

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  <b>FECHA:</b> <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

información corporativa, respetando el derecho fundamental a la intimidad y al habeas data del trabajador, conforme a la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012 y la Ley 2466 de 2025. Los medios mencionados incluyen, pero no se limitan a:

1. Cámaras de circuito cerrado de televisión (CCTV): utilizadas exclusivamente en zonas de trabajo, acceso, almacenes y áreas públicas, excluyendo baños, vestidores, zonas de descanso y otros espacios íntimos, con el fin de garantizar la seguridad de personas y bienes, y prevenir actos ilícitos.
2. Registro de llamadas telefónicas y comunicaciones: la empresa podrá monitorear el tráfico y contenido de comunicaciones realizadas desde líneas y correos corporativos, previa notificación al trabajador y, en su caso, al interlocutor externo, con fines de calidad, seguridad informática y protección de la información corporativa.
3. Celulares, equipos y herramientas corporativas: los dispositivos otorgados por la empresa deben usarse primordialmente para actividades laborales. La empresa podrá realizar auditorías técnicas limitadas al uso laboral, siempre que el trabajador haya sido previamente informado de la política de monitoreo.
4. Correos electrónicos institucionales y plataformas de mensajería laboral: la empresa podrá verificar las comunicaciones realizadas en estos canales con fines exclusivamente laborales y de protección de la información, en cumplimiento del Manual de Uso de Recursos Tecnológicos y de la política de tratamiento de datos.

**ARTÍCULO 153.** Condiciones y Propósito del Monitoreo. La empresa podrá realizar verificaciones y monitoreo de los medios tecnológicos de manera razonable, proporcional y con aviso previo, con las siguientes finalidades:

1. Garantizar el uso exclusivamente laboral de los recursos tecnológicos;
2. Proteger la información sensible, estratégica y confidencial de la organización;
3. Evaluar el cumplimiento de las políticas internas y la normatividad vigente en materia de seguridad de la información y protección de datos personales;
4. El monitoreo no podrá extenderse a contenidos de naturaleza íntima, personal o familiar, ni a zonas o dispositivos no asignados para uso laboral, salvo orden judicial.

**ARTÍCULO 154.** En desarrollo de la presente política y en cumplimiento de sus deberes laborales, los colaboradores están obligados a:

1. Hacer un uso exclusivamente laboral, adecuado y responsable de los medios tecnológicos proporcionados;
2. Respetar las políticas de seguridad, confidencialidad y protección de datos de la empresa, incluyendo la custodia de claves, dispositivos e información sensible;
3. Informar inmediatamente cualquier incidente de seguridad, uso inadecuado o sospecha de violación de la información corporativa;

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

4. Reconocer que, al utilizar los equipos y sistemas corporativos, acepta que su actividad podrá ser monitoreada dentro de los límites legales y conforme a la política previamente comunicada por escrito al momento de su vinculación.

**ARTÍCULO 155.** El uso indebido de los medios tecnológicos y el incumplimiento de lo establecido en este capítulo podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, aplicadas conforme al debido proceso previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley 2466 de 2025, y en proporción a la gravedad de la infracción y el perjuicio causado.

**ARTÍCULO 156.** La empresa se compromete a proporcionar capacitación continua a todos los colaboradores sobre el uso correcto y seguro de los medios tecnológicos, las obligaciones derivadas de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y la Ley 2466 de 2025, así como sobre la importancia de la protección de la información y el cumplimiento de este reglamento, asegurando la divulgación efectiva, clara y previa de las políticas de monitoreo y tratamiento de datos.

## CAPÍTULO XXVI

### PROTECCIÓN DE DATOS

**ARTÍCULO 157.** La Empresa se compromete a salvaguardar la información confidencial y personal de sus empleados, adhiriéndose rigurosamente a su Política de Tratamiento de Datos Personales, a la Ley 1581 de 2012, al Decreto 1377 de 2013, a las circulares de la Superintendencia de Industria y Comercio y a los principios del debido proceso y la intimidad consagrados en el artículo 7º de la Ley 2466 de 2025. De esta manera, se asegura una gestión ética, legal y responsable de la información personal, contribuyendo a un ambiente laboral seguro, transparente y respetuoso de los derechos fundamentales.

**ARTÍCULO 158.** La Empresa se regirá por los siguientes principios en el tratamiento de los datos personales de sus empleados:

1. Legalidad: El tratamiento se realizará conforme a la Constitución, la ley y las normas reglamentarias.
2. Finalidad: Los datos serán recolectados únicamente para finalidades legítimas, explícitas y previamente informadas.
3. Libertad: El tratamiento requerirá autorización previa, expresa e informada del titular, excepto cuando la ley lo autorice sin ella, como en el cumplimiento de obligaciones legales derivadas de la relación laboral.
4. Veracidad y Calidad: Los datos deben ser veraces, completos, exactos, actualizados y pertinentes.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: ITPI-SST-ANX-018
	REGLAMENTO DE TRABAJO	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: NOVIEMBRE DE 2025

5. Transparencia: La Empresa garantizará que los titulares conozcan la existencia de sus datos, las finalidades del tratamiento y sus derechos.
6. Acceso y Circulación Restringida: Los datos solo se compartirán con terceros autorizados por ley o con consentimiento válido, y bajo condiciones que garanticen su protección.
7. Seguridad y Confidencialidad: Se implementarán medidas técnicas, administrativas y físicas para proteger los datos contra pérdida, acceso no autorizado, alteración o divulgación indebida.

**ARTÍCULO 159.** Los datos personales de los trabajadores serán utilizados únicamente para las siguientes finalidades:

1. Gestión administrativa del personal (contratación, nómina, afiliación a seguridad social, vacaciones, licencias, evaluaciones, capacitaciones, etc.);
2. Cumplimiento de obligaciones legales y reglamentarias inherentes a la relación laboral;
3. Implementación de políticas de bienestar, salud ocupacional y mejora continua;
4. Comunicación de información relevante sobre beneficios, servicios y actividades institucionales;
5. Estudios estadísticos y análisis internos, siempre que los datos sean anonimizados o se preserve la confidencialidad.

**PARÁGRAFO.** No se solicitarán datos personales que no sean adecuados, pertinentes y necesarios para las finalidades descritas, conforme al principio de minimización de datos.

**ARTÍCULO 160.** Los trabajadores, como titulares de datos personales, tienen derecho a:

1. Conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos personales;
2. Revocar el consentimiento para el tratamiento de sus datos, salvo cuando exista una obligación legal o contractual que impida dicha revocación;
3. Solicitar prueba de la autorización otorgada, salvo excepciones legales;
4. Presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio por el uso indebido de sus datos personales.

**ARTÍCULO 161.** La Empresa podrá transferir o transmitir los datos personales de los trabajadores a terceros en Colombia o en el extranjero, únicamente cuando exista autorización del titular, haya una obligación legal, o se garantice un nivel adecuado de protección conforme a la normativa colombiana. En el caso de datos sensibles, la transferencia requerirá autorización expresa y por escrito.

**ARTÍCULO 162.** La Empresa adoptará medidas técnicas, administrativas y físicas que permitan garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales en todas las etapas de su tratamiento, evitando su pérdida, acceso no autorizado, modificación, divulgación o utilización indebida. En caso de una brecha de seguridad que comprometa datos personales, la Empresa

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

notificará oportunamente a los titulares afectados y, si es necesario, a la Superintendencia de Industria y Comercio.

**ARTÍCULO 163.** La Empresa mantendrá disponible para los trabajadores su Política de Tratamiento de Datos Personales, la cual será revisada y actualizada conforme a la normativa aplicable y a los cambios en las prácticas de tratamiento. Dicha política incluirá información clara sobre las finalidades del tratamiento, los derechos de los titulares, los procedimientos para ejercerlos y las medidas de seguridad implementadas.

**ARTÍCULO 164.** El responsable del tratamiento de datos personales en la Empresa será el Gerente General o su delegado debidamente autorizado, quien estará a disposición para atender consultas, solicitudes y reclamaciones relacionadas con el tratamiento de la información de los trabajadores, en los términos establecidos en la Política de Tratamiento de Datos Personales.

**ARTÍCULO 165.** Este capítulo entra en vigencia a partir de su publicación y podrá ser modificado o actualizado conforme a nuevas regulaciones, jurisprudencia, lineamientos de la Superintendencia de Industria y Comercio o cambios en la política interna de la Empresa, garantizando en todo momento el respeto por los derechos fundamentales de los titulares de datos, en especial la intimidad, el habeas data y la dignidad humana, principios reforzados por la Ley 2466 de 2025.

## CAPÍTULO XXVII

### PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

**ARTÍCULO 166.** En un entorno empresarial competitivo y dinámico, la productividad se entiende como un objetivo colectivo que debe perseguirse en equilibrio con el bienestar integral de los trabajadores, el respeto a sus derechos laborales y la sostenibilidad organizacional. Este capítulo establece lineamientos generales para promover una cultura de eficacia, eficiencia y mejora continua, sin que ello implique exigencias individuales desproporcionadas ni pueda utilizarse como fundamento automático para sanciones disciplinarias.

**ARTÍCULO 167.** Los principios orientadores de la productividad en la Empresa son:

1. Eficacia: Alcanzar los objetivos institucionales de manera integral, asegurando la calidad en los resultados.
2. Eficiencia: Optimizar el uso de recursos (tiempo, materiales, talento humano) sin comprometer la calidad ni la salud ocupacional.
3. Efectividad: Armonizar eficacia y eficiencia para generar valor real para los clientes y la organización.
4. Mejora continua: Fomentar la revisión periódica de procesos, el aprendizaje organizacional y la innovación, con participación activa de los trabajadores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0
		FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

5. Responsabilidad social y ambiental: Integrar criterios de sostenibilidad, equidad y respeto por el entorno en todas las actividades productivas.

**ARTÍCULO 168.** Para materializar estos principios, la Empresa implementará los siguientes criterios:

1. Capacitación y desarrollo del talento humano: Programas formativos continuos, alineados con las necesidades del cargo y las metas organizacionales.
2. Satisfacción del cliente: Mecanismos de retroalimentación y mejora basados en indicadores objetivos.
3. Colaboración y trabajo en equipo: Espacios de diálogo, cooperación y generación conjunta entre áreas y niveles jerárquicos.
4. Innovación y creatividad: Canales formales para que los trabajadores propongan mejoras en procesos, productos o servicios.

**ARTÍCULO 169.** La Empresa definirá indicadores organizacionales de productividad, tales como:

- Tiempo de respuesta al cliente,
- Tasa de satisfacción del cliente,
- Cumplimiento de plazos de entrega,
- Uso eficiente de recursos.

Estos indicadores se aplicarán a nivel colectivo o de procesos, no como metas individuales vinculantes para sancionar a trabajadores, salvo que exista un incumplimiento grave, reiterado o doloso de obligaciones contractuales específicas, evaluado conforme al debido proceso del Artículo 115 del CST, modificado por el Artículo 7º de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 170.** Todos los colaboradores están invitados a participar activamente en la construcción de una cultura de productividad con bienestar, respetando los estándares de calidad y los valores institucionales. La Empresa reconoce que la productividad genuina surge del compromiso, la motivación y el respeto mutuo, no de la presión o la sobrecarga laboral.

**ARTÍCULO 171.** El desempeño laboral de los trabajadores se evaluará conforme a las funciones específicas de su cargo, los objetivos razonables asignados y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales y legales.

No constituirá falta disciplinaria el no alcanzar metas colectivas, indicadores de productividad organizacional o estándares abstractos de “eficiencia” o “efectividad”, salvo que se demuestre negligencia grave, dolo, reiteración o perjuicio directo a la Empresa.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

Cualquier acción correctiva o sanción deberá aplicarse exclusivamente conforme al régimen disciplinario y al debido proceso establecido en el Capítulo XX del presente Reglamento y en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

## CAPÍTULO XXVIII

### PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 172.** El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado por la Empresa de la siguiente manera:

1. Se fijarán dos (2) copias impresas, en caracteres legibles, en lugares visibles y de acceso común dentro de las instalaciones de trabajo (por ejemplo, en el área de recursos humanos, comedores, entradas principales u otros espacios de uso colectivo).
2. Adicionalmente, el Reglamento estará disponible en formato digital a través de los canales internos de la Empresa (plataforma de intranet, correo institucional, sistema de gestión documental o cualquier otro medio electrónico al que todos los trabajadores tengan acceso permanente).

**PARÁGRAFO.** La Empresa podrá, de forma complementaria, enviar el Reglamento por correo electrónico a todos los trabajadores o publicarlo en su página web institucional, dejando constancia de dicha comunicación. En todo caso, se garantizará que todos los trabajadores, incluidas las personas con discapacidad, puedan consultar el Reglamento en cualquier momento.

## CAPÍTULO XXIX

### VIGENCIA

**ARTÍCULO 173.** El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de su publicación en los términos establecidos en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8º de la Ley 2466 de 2025, es decir, mediante la fijación de dos (2) copias en lugares visibles del lugar de trabajo y su disponibilidad a través de medio virtual accesible para todos los trabajadores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	CÓDIGO: <b>ITPI-SST-ANX-018</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	VERSIÓN: 5.0  FECHA: <b>NOVIEMBRE DE 2025</b>

## CAPÍTULO XXX

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 174.** El presente Reglamento Interno de Trabajo deroga todas las disposiciones, normas internas, órdenes, circulares o prácticas anteriores de la Empresa que le sean contrarias o incompatibles.

Asimismo, en cumplimiento del Parágrafo 4º del artículo 7º de la Ley 2466 de 2025, este reglamento constituye la actualización obligatoria del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y entrará en vigencia a partir de su publicación conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8º de la Ley 2466 de 2025.

## CAPÍTULO XXXI

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 175.** Cualquier cláusula del presente Reglamento que implique una desmejora de las condiciones laborales del trabajador en comparación con lo establecido en:

- La Constitución Política,
- Las leyes laborales vigentes (incluida la Ley 2466 de 2025),
- Los contratos individuales de trabajo,
- Las convenciones colectivas,
- Los laudos arbitrales,
- Los acuerdos sindicales, o
- Cualquier otra norma de rango superior o de aplicación preferente, carecerá de efectos jurídicos y se tendrá por no escrita.

En todo caso, prevalecerán las disposiciones más favorables al trabajador, de conformidad con el principio pro-persona, el artículo 4º del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 6 del artículo 4º de la Ley 2466 de 2025, que consagra la aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda.



Alvaro Fernando Ricaurte Galvis  
Representante Legal

INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA INDUSTRIA S.A.S.  
ITPI S.A.S.