

**REPUBLICA DE COLOMBIA
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
BEYOND COLOMBIA SAS**

CAPITULO I

PREAMBULO. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **BEYOND COLOMBIA SAS** con domicilio principal en la carrera 62 No. 17B-69 en la ciudad de Bogotá D.C (Cundinamarca) y a sus disposiciones quedan sometidos tanto **BEYOND COLOMBIA SAS**, como todos sus empleados. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION**

ARTÍCULO 1. Quien aspire a tener un cargo en **BEYOND COLOMBIA SAS** debe acompañar los siguientes documentos:

- a. Cédula de ciudadanía, Cédula extranjera o tarjeta de identidad, según el caso.
- b. Autorización escrita del Inspector 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 un menor de dieciocho (18) años.
- c. Visa de trabajo

Una vez seleccionado, el aspirante deberá presentar:

- a. Certificados de estudios.
- b. fotocopia de cedula ampliada al 150%.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. La Sociedad, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte del primero, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 3. 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 4. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y

Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y TELETRABAJADORES

ARTÍCULO 6. Son 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 Sociedad.

ARTÍCULO 6.1. Son tele trabajadores las personas que, en el marco de la relación laboral dependiente con La Sociedad, utilizan las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de La Sociedad.

ARTÍCULO 6.2. El contrato que realice La Sociedad en esta forma de organización laboral de teletrabajo cumplirá con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo regulado por la ley 2466 de 2024, además indicará las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio, determinará los días y los horarios en que el tele trabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal, definirá las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijará el procedimiento de la entrega por parte del tele trabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, además se consagrarán las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el tele trabajador.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. La jornada ordinaria de trabajo de la Sociedad es de 44 horas a la semana.

Las horas de entrada y de salida de los empleados de la Sociedad son las que se expresan a continuación:

1. En la parte administrativa

De lunes a viernes: En la mañana, de las 8:00 a.m., a las 13:00 p. m. en la tarde, de las 14:00 p.m., a las 17:00 p.m. Sábados: se trabajarán dos sábados al mes, En la mañana, de las 8:00 a.m., a las 13:00 pm.

2. Consultores ISC punto de venta:

De lunes a domingo, con un compensatorio entre semana y sus horarios serán establecidos por maya.

3. Producción:

De lunes a viernes: En la mañana, de las 7:10 AM, a las 13:00 p. m. en la tarde, de las 14:00 p.m., a las 17:30 p.m. con dos descansos de quince (15) minutos de 9:30 a 9:45 AM y de 15:45 a 16:00 pm.

PARÁGRAFO 1: De acuerdo a lo establecido en el artículo 164 del C. S. de T., las cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo pueden repartirse de lunes a viernes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Ampliación que no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 8. En las Sociedades, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Sociedad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

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

CAPITULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 07:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

ARTÍCULO 12. Tasas y Liquidación de Recargos

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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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 antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTÍCULO 13. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 14. La Sociedad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias, y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Sociedad y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o. y, 6 de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1o y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o.y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

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

ARTÍCULO 16. La Sociedad sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Como remuneración del descanso dominical el trabajador recibirá el valor del salario de un día ordinario de trabajo, aún en el caso de que el domingo coincida con otro día de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 17. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, señalada en el Artículo 15 de este Reglamento, se liquidará en la misma forma que el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 18. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que se tenga derecho por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 19. El trabajador que labore habitualmente en el día de descanso obligatorio tiene derecho, además de la remuneración indicada en el Artículo anterior, a un descanso compensatorio remunerado. Si el trabajo en día de descanso obligatorio es excepcional, el trabajador tiene derecho al descanso compensatorio o a su retribución en dinero, además de la remuneración por su labor de acuerdo con el Artículo 18.

ARTÍCULO 20. El descanso compensatorio se podrá dar en una de las siguientes formas:

- a. En otro día laborable de la semana, o
- b. Si se trata de domingo o de día de descanso obligatorio, desde el medio día o a las trece horas de este día hasta las trece horas del lunes o del día siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 21. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 15 de este Reglamento, tiene una duración de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Sociedad suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el Reglamento, Pacto, Convención Colectiva o Fallo Arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 22.1. Teniendo en cuenta la ley 1857 de 2017, la empresa concederá a los trabajadores el permiso del día de la familia conforme lo establecido por la ley aquí referida.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 23. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 24. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Sociedad a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Sociedad debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 26. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero; pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, en todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.
5. Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo la Sociedad concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 27. La Sociedad puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciera, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio; al trabajador que se retire antes, no se le exigirá que reintegre el valor recibido por dicho concepto.

ARTÍCULO 28. 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 conceden.

ARTÍCULO 29. La Sociedad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado.

CAPITULO VII PERMISOS

ARTÍCULO 30. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para ejercer el derecho de sufragio, por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, se concederán a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, sujetos a las siguientes condiciones:

A. Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que dicho aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquel en que haya ocurrido.

B. Que, salvo convención en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado al trabajador del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 31. Respecto del tiempo que se conceda para ir a la consulta médica, no se hará descuento alguno, excepto cuando no se justifique el permiso solicitado, según concepto del médico que atiende la consulta.

CAPITULO VIII SALARIO

ARTÍCULO 32. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION

La Sociedad 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, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en Convenciones Colectivas.

ARTÍCULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 34. Los pagos se efectuarán así: Los jornales al vencimiento de cada semana, y los sueldos al vencimiento de cada década, o quincena, según el caso. El pago se hará mediante abono en cuenta corriente o de ahorros de cada empleado.

ARTÍCULO 35. Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en moneda de curso legal al trabajador, directamente, en la forma indicada en el artículo anterior, o a la persona que él autorice por escrito.

De acuerdo a la ley, constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación, o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el Artículo 15o. de la Ley 50 de 1990.

La Sociedad conservara los documentos contables donde se detallan los conceptos pagados a cada trabajador.

ARTÍCULO 36. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes. La Sociedad garantiza el pago del salario mínimo legal o convencional, según las normas vigentes.

A quienes por razones de orden legal o convencional sólo se exija una jornada inferior a la legal o reglamentaria, se les computará el salario mínimo en forma proporcional a la jornada laboral. Los aprendices se registrarán por las normas especiales vigentes.

CAPITULO IX SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 37. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene la Sociedad así:

1). El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Entidad Promotora de Salud (**EPS**) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (**IPS**), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.

2). El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico del empleador o de la Entidad Promotora de Salud (**EPS**) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (**IPS**) y en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos que éstos ordenen.

ARTÍCULO 38. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico de la Sociedad, si lo hubiere o el de la Entidad Promotora de Salud (**EPS**) o el de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (**IPS**), podrá seguir visitando al enfermo, para efectos de control e información.

ARTÍCULO 39. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior inmediato dentro del primer día de enfermedad, y éste hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la visita o exámenes previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita y examen médico.

ARTÍCULO 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (**E.P.S.**) o Institución Prestadora de Servicios de Salud (**I.P.S.**), en donde aquellos se hallen afiliados.

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 41. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades, la Administradora de Riesgos Laborales (**ARL**) y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de los equipos y elementos de trabajo para evitar accidentes.

ARTÍCULO 42. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la Sociedad si lo tuviere, o de la Entidad Promotora de Salud (**EPS**) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (**IPS**) si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, dando aviso del mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, a la Entidad Promotora de Salud (**EPS**) y la Administradora de Riesgos Laborales (**ARL**).

ARTÍCULO 43. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe de la dependencia respectivo o al Administrador de la Sociedad, o al empleado que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno. La Sociedad no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 44. De todo accidente se llevará registro, en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si lo hubiere, y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar.

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 45. Los empleados que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.

ARTÍCULO 46. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Sociedad.
- e. Ejecutar el trabajo que se le confíe con honradez, compromiso, eficiencia, y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Sociedad en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las de sus compañeros.
- k. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Sociedad.
- l. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Sociedad; o que se lucren de servicios o beneficios que la Sociedad haya dispuesto para sus empleados.
- m. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Sociedad, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes de la Sociedad.
- n. Informar ante las autoridades de la Sociedad, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la Sociedad o a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados de la Sociedad o de terceros.
- o. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal.

CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 47. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Sociedad, es el siguiente:

En la Dirección General:

1. Gerente General
2. Subgerente General
3. Jefe de Recursos Humanos
4. Jefe Trade Marketing
5. Jefe del Área Jurídica

Quienes desempeñen los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Sociedad.

CAPÍTULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 48. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que tenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 49. Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de 18 años.

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde y los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Los menores de 18 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiente oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquiera otro tipo de actividad donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50. Son obligaciones especiales de la Sociedad:

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 profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 31o. de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad

del trabajador. Si, el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

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

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

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

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

12. Realizar la inscripción en el registro único de trabajadores extranjeros en Colombia RUTEC una vez se vincule al trabajador extranjero, así mismo realizar las modificaciones pertinentes para las novedades de cambio en la actividad económica o desvinculación

13. Elaborar los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

14. Realizar la afiliación y pago de aportes obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral de todos sus empleados.

15. Realizar la contratación para el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud con una entidad debidamente certificada por autoridad competente.

ARTÍCULO 51. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Sociedad o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Sociedad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la Sociedad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la sociedad.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Sociedad, si lo hubiere, o por las autoridades del ramo observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la Sociedad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

9. Portar a la altura del pecho la escarapela si esta fuera establecida por la Sociedad para la identificación personal de sus empleados, en el lugar y horas de trabajo.

10. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de la Sociedad.

11. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Sociedad ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.

12. Asistir a las actividades programadas por el empleador en lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

13. Acatar las premisas de seguridad del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales y de La Administradora de Riesgos Laborales (ARL)

14. Hacer uso de los implementos de protección y seguridad establecidos por La Sociedad

ARTÍCULO 52. Se prohíbe a la Sociedad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.

c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Sociedad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Sociedad.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan 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 Sociedades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

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

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 53. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de cualquiera de las dependencias o establecimientos de la Sociedad, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Sociedad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerirlas dentro de las instalaciones de la Sociedad o durante la jornada de trabajo.
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 Sociedad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración 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 o herramientas suministradas por la Sociedad en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
10. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio de la Sociedad, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Sociedad y la conducta de sus agentes.
11. Llevar fuera de las oficinas de la Sociedad, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Sociedad.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 54. La Sociedad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en la Convención Colectiva o Laudo Arbitral, en el Contrato de Trabajo, o en la Ley.

ARTÍCULO 55. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

a). El retardo en la entrada al trabajo o el retiro prematuro de él, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la Sociedad, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; de la segunda vez en adelante suspensión hasta por quince (15) días.

Es entendido además, que los retardos sin justa causa facultan a la Sociedad para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo.

- b). La inasistencia al trabajo durante la jornada, sin justa causa, cuando no genere perjuicio de importancia a la Sociedad, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo, hasta por cinco (5) días; de la segunda vez en adelante, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- c). El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sanciona con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, La imposición de la sanción tendrá en consideración, la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al empleado se le haya asignado.

PARÁGRAFO 1: Cuando las faltas contempladas en el numeral a y b del presente artículo genere un perjuicio de importancia a La Sociedad se sanciona con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, sin perjuicio de las acciones en Derecho adicionales que pueda ejercer La Sociedad

PARÁGRAFO 2: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Sociedad no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

ARTÍCULO 56. Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

ARTÍCULO 57°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

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

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

PARÁGRAFO. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

CAPITULO XV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CALIFICADAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 58. Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral de La Sociedad por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

- a. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
- b. El no cumplimiento de forma reiterada del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o contrato laboral.
- c. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Sociedad o de los bienes de terceros confiados al mismo.
- d. No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la Sociedad o que en ella se manejan, impartan las autoridades de la misma.
- e. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Sociedad tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
- f. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la Sociedad o de determinados empleados del mismo.
- g. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios de la Sociedad, a fin de obtener de éstos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en

consideración a condición de empleado de la Institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.

h. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio o similares a las de la Sociedad, también de carácter particular, con otros empleados de la Sociedad o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.

i. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro empleado de la Sociedad, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.

j. No acatar las premisas de seguridad del Sistema de Gestión de Seguridad y de Salud Ocupacional o de La Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

k. No hacer uso de los implementos de protección y seguridad establecidos por La Sociedad

CAPITULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 59. El personal de la Sociedad deberá presentar sus reclamos ante los superiores jerárquicos enumerados en el artículo 47 de este Reglamento. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos en el término de un (1) mes, atendiendo la naturaleza del reclamo y sus circunstancias.

CAPITULO XVII

"MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL"

ARTÍCULO 60. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y en aras de prevenir conductas tipificadas como acoso laboral, se implementarán en La Sociedad los siguientes mecanismos:

1. En los medios de comunicación internos se promoverá la construcción de ambientes laborales sanos, basados en el respeto a la dignidad humana y a los valores corporativos para evitar situaciones de acoso laboral.

2. La Sociedad brindará capacitación a sus empleados respecto de las conductas tipificadas como acoso laboral.

3. En los procedimientos de vinculación de nuevos empleados, La Sociedad informará sobre las conductas que legalmente se consideran acoso laboral, a fin de que los nuevos colaboradores se abstengan de incurrir en ellas.

4. En el evento que se realicen encuestas de clima laboral o de satisfacción en el trabajo, se incluirán preguntas relativas a la percepción sobre la existencia de conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 61. PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR CONDUCTAS QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 9° de la ley 1010 de 2006, se adopta el siguiente procedimiento interno para superar conductas de acoso laboral:

1. Créase el Comité de "Convivencia Laboral" que conocerá las quejas sobre acoso laboral y tramitará el procedimiento que se indica en este artículo.
2. Este Comité es conformado por: El Gerente General en conjunto con los trabajadores.
3. El Comité de Convivencia Laboral será coordinado por el Gerente General, quien tendrá a su cargo la citación de los demás miembros del Comité en el momento que conozca la queja de un empleado por presunto acoso laboral.
4. Cualquier trabajador podrá, verbalmente o por escrito, presentar quejas por acoso laboral ante el Coordinador del Comité. Junto con la queja el trabajador aportará, en caso de tener en su poder, las pruebas de acoso laboral que pretenda hacer valer.
5. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, el Coordinador deberá citar a los demás miembros del Comité para que deliberen en un lapso no superior a diez (10) días hábiles contados a partir de la citación. Simultáneamente a la citación, el Coordinador deberá informar de la queja a la persona denunciada por presunto acoso laboral a fin de que éste presente ante el Comité sus consideraciones al respecto.
6. Una vez analizada la queja por presunto acoso laboral, las explicaciones rendidas por la persona que figura como denunciada y demás medios de prueba, el Comité dará en el menor tiempo posible las recomendaciones que considere necesarias para superar la situación, y si lo estima del caso, dispondrá que se adopten las medidas disciplinarias pertinentes.

De las reuniones se levantará un acta a la cual sólo tendrán acceso los miembros del Comité, el trabajador que presenta la queja por presunto acoso laboral y el trabajador contra quien va dirigida la misma.

BURNOUT: se entiende como burnout laboral, también denominado síndrome del quemado o síndrome de estar quemado en el trabajo, como el estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado, este estado también será tenido en cuenta como una conducta de acoso laboral.

CAPITULO XVIII CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAJE A TERMINO FIJO

ARTÍCULO 62. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la

empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 63. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 64. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener al menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 65. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de éstos, la Sociedad se ceñirá a lo prescrito por el Decreto No.2838 del 14 de diciembre de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un (1) trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 66. Durante la vigencia del contrato, el aprendiz del SENA recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y durante la fase práctica será el equivalente al 100% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 67. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTÍCULO 68. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Sociedad deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIX POLITICA DE INCLUSIÓN

ARTÍCULO 69. En cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y la Convención de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, la Sociedad promueve el trabajo digno para todos, razón por la cual se adoptan las siguientes medidas:

1. Se prohíbe cualquier forma de discriminación.
2. Se promoverá el lenguaje inclusivo, esto significa evitar palabras y frases que puedan aislar o estereotipar a alguien en función de su discapacidad. En su lugar, trate de usar términos que sean más neutrales y respetuosos.
3. Cuando la persona en condición de discapacidad lo requiera, se realizará la adaptación de herramientas y equipos de trabajo. Elementos como el computador, el escritorio, la impresora y los teléfonos deben estar ubicados y ajustados para poder usarlos.
4. Designar a una o dos personas de la oficina responsables de la persona usuaria de silla de ruedas, que tengan conocimiento de discapacidad, o capacitar para el caso de una emergencia.
5. En caso de no contar con el intérprete de señas, solicite apoyo al centro de relevo en [<http://www.centroderelevo.gov.co/632/w3-channel.html>], donde se puede hacer la traducción simultánea a lengua de señas.
6. Informar a los compañeros de trabajo, jefes y personal de servicios generales y seguridad la inducción sobre las pautas de abordaje a una persona ciega o con baja visión.
7. Mantener las puertas y ventanas totalmente abiertas o totalmente cerradas para evitar que el trabajador ciego o con baja visión se golpee.

CAPITULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 70. Finalidad de la presente política La presente política tiene como propósito la adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando así el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.

ARTÍCULO 71. **Ámbito de aplicación de la presente política** Las disposiciones contenidas en la presente política son aplicables a todos los trabajadores de la Sociedad y las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, así como las personas que presuntamente cometen dichas conductas en el contexto laboral de la Compañía.

ARTÍCULO 72. **Objetivo de la presente política** Reglamentar y definir las medidas que adoptará la Compañía con el fin de evitar, identificar y proteger a las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 73. **Definiciones** La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

- (i) **Acoso sexual:** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- (ii) **Contexto laboral:** Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes demás personas que participen en el contexto laboral.

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

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral. f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

(iii). Queja: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad en el ámbito laboral

ARTÍCULO 74. Principios que rigen la presente política La presente política y la prevención del acoso sexual en el contexto laboral se basa en los siguientes principios, los cuales se interpretarán de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024: (i) Pro persona. (ii) Pro víctima. (iii) Igualdad. (iv) Justicia restaurativa. (v) Debido proceso. (vi) Imparcialidad. (vii) Celeridad. (viii) Confidencialidad. (ix) Prevención. (x) Justicia. (xi) Equidad de género. (xii) Libertad. (xiii) Dignidad.

ARTÍCULO 75. Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral Para efectos de la presente política, se realizará una jornada de capacitación semestral, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la sociedad realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

La Administradora de Riesgos Laborales (en adelante “ARL”) realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual con el propósito de prevenir el acoso sexual en el contexto laboral.

la Sociedad, incluirá las siguientes cláusulas en los contratos de trabajo: (i) Definición de acoso sexual conforme a la ley 2365 del 2024. (ii) Inclusión del procedimiento de la presente política en el contrato. (iii) Establecimiento de mecanismos de atención integral a las presuntas víctimas, restablecimiento de derechos. (iv) Medidas preventivas y pedagógicas.

ARTÍCULO 76. Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral. El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, deberá tener en cuenta lo siguiente:

(i) Presentación de la queja: La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por la Compañía. Quien presente la queja podrá, también, denunciar ante la autoridad competente. Sin embargo, las denuncias temerarias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal, además de las consecuencias frente a la

afectación del buen nombre del supuesto victimario, así como también dará mérito a la iniciación de las acciones disciplinarias que la Compañía estime necesarias para evitar la presentación de quejas temerarias.

- (ii) **Canales de comunicación:** La queja deberá presentarse ante la Compañía a través de (i) correo electrónico dirigido al Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo, (ii) documento físico, en sobre cerrado y marcado como confidencial a la dirección Cra 62 No 17B-69 en la ciudad Bogotá, o personalmente al Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo o (iii) enunciación verbal a quien ocupe el cargo de Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo. Quienes tengan conocimiento de la queja a través de cualquiera de los canales de comunicación anteriormente descritos, deberá cumplir con un deber de confidencialidad de la información, obligándose a mantener bajo la más estricta reserva la información que le sea puesta en conocimiento.
- (iii) **(iii) Requisitos mínimos de la queja:** La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima las tenga en su poder. El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se realizará conforme a los siguientes pasos: (i) La recepción de la queja deberá hacerse al correo electrónico del Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá hacerse al correo electrónico del Presidente Ejecutivo. En caso de que la entrega sea física, deberá escanearse y remitirse a la dirección previamente mencionada. Si la queja se realiza de forma verbal, quien la escuchó deberá redactar la situación en un documento y remitirlo a la dirección de correo previamente señalada. (ii) Quien tenga en su poder el control del correo electrónico ante el cual se presenta la queja, deberá verificar el contenido de la misma y la identidad de quien la suscribe, registrando el recibido con un número de caso e ingresándolo a una base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. (iii) Se deberá informar a través de correo electrónico o por medio físico a la presunta víctima, que se dará trámite a la queja dentro de los próximos diez (10) días hábiles. (iv) En reunión se analizará de manera confidencial el caso para establecer si los hechos constituyen una posible conducta de acoso sexual en el ámbito laboral. (v) En caso de que la queja no reúna los requisitos mínimos, se enviará a la presunta

víctima una carta informando las razones de la improcedencia. (vi) En el trámite de la queja se le informará a la víctima que podrá igualmente acudir a la Fiscalía General de la Nación a denunciar su caso. (vii) El receptor de la queja deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad la información. (viii) La Compañía pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad. (ix) La Compañía publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y, así mismo, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. (x) Si la queja va dirigida al superior jerárquico de la presunta víctima, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 77. Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, Si la queja tramitada es anónima, esta no será tramitada, pero se archivará y almacenará en la base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. La presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral, podrá realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea un requisito hacer una queja ante la Compañía.

ARTÍCULO 78. Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

- (i) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- (ii) Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud directamente con la ARL, a través de la Líneas de acompañamiento en salud mental: 01 8000 51 1414 Opción 1, luego opción 4, o Línea de WhatsApp 3152757888.
- (iii) Pedir traslado del área de trabajo.
- (iv) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del Jefe Inmediato y del Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces.
- (v) Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- (vi) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

- (vii) Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTÍCULO 79. Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, Las medidas contempladas en los numerales (iii), (iv), (v) y (vi) deberán ser adoptadas por la Compañía con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa.

ARTÍCULO 80. Obligaciones del empleador Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, el empleador se obliga a:

- i) Reflejar la presente política en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
- (ii) Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- (iii) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- (iv) Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- (v) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- (vi) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- (vii) Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente en la Intranet de la compañía.

Las quejas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige), en un término no superior a diez (10) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.

Las obligaciones previamente mencionadas podrán ser objeto de inspección, Vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 81. Disposiciones finales de la presente política

- (i) La totalidad de los trabajadores de la Compañía están en la obligación de observar lo dispuesto en la presente política.
- (ii) La Compañía se abstendrá de tramitar quejas que no hayan sido puestas en su conocimiento en los términos indicados en la presente política.
- (iii) El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes aplica será considerado como una falta grave.
- (iv) Sin perjuicio del trámite que se efectúe de las quejas conforme al procedimiento de la presente política, el empleador podrá adelantar los procesos disciplinarios a que haya

lugar, conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo por las presuntas faltas que se identifiquen en el marco de la queja.

CAPITULO XXI CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 82. DE LA CONFIDENCIALIDAD.- EL TRABAJADOR tiene la obligación de preservar la reserva de la información suministrada; por tanto se compromete a utilizarla exclusivamente en desarrollo del ejercicio de su cargo y no divulgará esta información a personas que no sean funcionarios ni directivos de EL EMPLEADOR, que requieran conocer de esta información por razón de sus funciones. La confidencialidad se mantendrá respecto de la información que ostente la calidad de reservada y que haya sido suministrada por EL EMPLEADOR o calificada su calidad de tal por parte de este último, en forma verbal o escrita.

Por si o por medio de divisiones, subsidiarias, matrices, filiales, directores o empleados, individualmente o en conjunto. Para los efectos anteriores se entenderá como reservada toda la información escrita o verbal que sea entregada a EL TRABAJADOR por parte de EL EMPLEADOR, sus clientes o sus proveedores de información.

La información a que hace referencia el presente artículo de Confidencialidad es suministrada por EL EMPLEADOR, sus clientes o sus colaboradores, en razón de las tareas que debe cumplir EL TRABAJADOR dentro del ejercicio de su cargo. En consecuencia, EL TRABAJADOR reconoce como de propiedad de EL EMPLEADOR la información verbal o escrita que le sea suministrada y guardará confidencialidad respecto de la misma en los términos de la presente cláusula de Confidencialidad.

CAPITULO XXII PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS TRANS, PERSONAS NO BINARIAS E IDENTIDADES DE GÉNERO NO HEGEMÓNICAS

ARTÍCULO 83. de conformidad con la circular 075 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, el presente reglamento del trabajo extiende las políticas de prevención del acoso laboral, sexual, a las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas, con la finalidad de evitar toda practica de discriminación.

CAPITULO XXIII PROTECCIÓN DE DATOS ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

ARTÍCULO 84. Ámbito de aplicación. Los principios y disposiciones contenidas en el presente capítulo serán aplicables a los datos registrados en cualquier base de datos que los haga susceptibles de tratamiento por la sociedad.

ARTÍCULO 85. Definiciones. Para los efectos del presente reglamento, se entiende por:

- a) Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;
- b) Base de Datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento;
- c) Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;
- d) Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del Responsable del Tratamiento;
- e) Responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos;
- f) Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento;
- g) Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

ARTÍCULO 86. Principios rectores para el tratamiento de datos

- a) Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos: El Tratamiento a que se refiere el presente reglamento es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en ella y en las demás disposiciones que la desarrollen;
- b) Principio de finalidad: El Tratamiento debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la Ley, la cual debe ser informada al Titular;
- c) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento;
- d) Principio de veracidad o calidad: La información sujeta a Tratamiento debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el Tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error;
- e) Principio de transparencia: En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del Responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan;
- f) Principio de acceso y circulación restringida: El Tratamiento se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos personales, de las disposiciones de la presente ley y la Constitución. En este sentido, el Tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el Titular y/o por las personas previstas en el presente reglamento.

Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea

técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o terceros autorizados conforme al presente reglamento;

g) Principio de seguridad: La información sujeta a Tratamiento por el Responsable del Tratamiento o Encargado del Tratamiento a que se refiere la presente ley, se deberá manejar con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;

h) Principio de confidencialidad: Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en el presente reglamento y en los términos de la misma.

ARTÍCULO 87. Categorías especiales de datos:

Datos sensibles. Para los propósitos del presente reglamento se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos.

Tratamiento de datos sensibles. Se prohíbe el Tratamiento de datos sensibles, excepto cuando:

a) El Titular haya dado su autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que por ley no sea requerido el otorgamiento de dicha autorización;

b) El Tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del Titular y este se encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales deberán otorgar su autorización;

c) El Tratamiento sea efectuado en el curso de las actividades legítimas y con las debidas garantías por parte de una fundación, ONG, asociación o cualquier otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refieran exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares por razón de su finalidad. En estos eventos, los datos no se podrán suministrar a terceros sin la autorización del Titular;

d) El Tratamiento se refiera a datos que sean necesarios para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial;

ARTÍCULO 88. Derechos de los Titulares. El Titular de los datos personales tendrá los siguientes derechos:

a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los Responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado;

- b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento.
- c) Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales;
- d) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales.

ARTÍCULO 89°. Autorización del Titular. Sin perjuicio de las excepciones previstas en el presente reglamento, en el Tratamiento se requiere la autorización previa e informada del Titular, la cual deberá ser obtenida por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta posterior.

PARAGRAFO La autorización del Titular no será necesaria cuando se trate de:

- a) Información requerida por una entidad pública o administrativa en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial;
- b) Datos de naturaleza pública;
- c) Casos de urgencia médica o sanitaria;
- d) Tratamiento de información autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos;
- e) Datos relacionados con el Registro Civil de las Personas.

Quien acceda a los datos personales sin que medie autorización previa deberá en todo caso cumplir con las disposiciones contenidas en la presente ley.

ARTÍCULO 90. Deber de informar al Titular. El Responsable del Tratamiento, al momento de solicitar al Titular la autorización, deberá informarle de manera clara y expresa lo siguiente:

- a) El Tratamiento al cual serán sometidos sus datos personales y la finalidad del mismo;
- b) El carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que le sean hechas, cuando estas versen sobre datos sensibles o sobre los datos de las niñas, niños y adolescentes;
- c) Los derechos que le asisten como Titular;
- d) La identificación, dirección física o electrónica y teléfono del Responsable del Tratamiento.

ARTÍCULO 91. Personas a quienes se les puede suministrar la información. La información que reúna las condiciones establecidas en el presente reglamento podrá suministrarse a las siguientes personas:

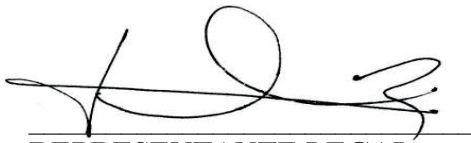
- a) A los Titulares, sus causahabientes o sus representantes legales;
- b) A las entidades públicas o administrativas en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial;
- c) A los terceros autorizados por el Titular o por la ley.

CAPITULO XXIII PUBLICACION Y VIGENCIA

ARTÍCULO 92. El presente Reglamento será publicado en el domicilio principal de la Sociedad en Bogotá y en la página web <https://beyond-colombia.pandape.computrabajo.com/> a partir del 01 de octubre de 2025. La publicación se hará en los lugares de trabajo, mediante la fijación en dos sitios diferentes de cada lugar, de sendas copias en caracteres legibles.

ARTÍCULO 93. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior.

ARTÍCULO 94. Desde la fecha en que se inicie la vigencia de este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del que con anterioridad haya tenido la Sociedad.



REPRESENTANTE LEGAL
JUAN FELIPE VELEZ DURAN
C.C. 14.839.276 DE CALI
GERENTE GENERAL



AVALADO POR:
WILSON BARRETO ROA
C.C. 17.688.601 DE FLORENCIA (CAQUETÁ)
T.P. 237255 DEL C. S. J.
ASESOR JURÍDICO

Fecha elaboración: Octubre 01 del 2025
Dirección: Carrera 62 No 17B-69
Bogotá D.C.