



**REGAMENTO INTERNO  
DE TRABAJO**

**VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 1 de 55**

**REGLAMENTO  
INTERNO DE TRABAJO**



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 2 de 55

### CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES

**Artículo 1** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **GRUPO CREE S.A.S** Nit. 901846163-1 domicilio **CARRERA 94 72 A 99** de la ciudad de **BOGOTA D.C.** a sus disposiciones quedan tanto esta, como todos los trabajadores de la empresa **GRUPO CREE S.A.S** 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

Igualmente se encuentran sometidos a este Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores de las sucursales o proyectos donde la empresa tenga presencia en cualquier lugar del país.

Este reglamento tiene como finalidad procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico del empleador, que al igual que otras actividades jurídicas procura cumplir una función social según exigencia de la Constitución Política Colombiana.

Su ámbito y validez se circunscribe a los trabajadores de la sociedad empleador como norma partícula y por lo tanto el mismo no contraría los preceptos generales de la



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 3 de 55

ley configuran tés del derecho individual y colectivo del trabajo. Su control de forma y de fondo se realiza por cuatro aspectos:

1. La autorización previa que imparte el Ministerio de la Protección Social como autoridad administrativa.
2. La regulación normada de su publicación y; el acondicionamiento legal y jurídico de su vigencia. Por lo mismo la demostración de este reglamento como norma particular que es y cuyo conocimiento no se presume, conlleva probatoriamente un triple aspecto: El de su existencia aprobada administrativamente, el de su publicación y el de su vigencia.
3. La elaboración del presente reglamento tuvo en cuenta lo establecido por la Sentencia C-394/04 de la Corte Constitucional para lo relacionado con la escala de sanciones y faltas, el procedimiento para formular quejas por ello escuchó a los trabajadores y se obtuvo la participación al respecto.
4. También de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 por medio se expide el decreto único Reglamentario del Sector Trabajo.

### **CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**Artículo 2** Quien aspire a ser trabajador de la empresa **GRUPO CREE S.A.S** Deberá entregar a la empresa para registrarlos los siguientes documentos:

- Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- Autorización escrita del Inspector de Trabajo, a solicitud de los padres y, a falta de estos del defensor de familia, cuando el trabajador sea un menor de dieciocho



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 4 de 55

años (18)

- Fotocopia de los certificados que acrediten los estudios suficientes, para demostrar la calidad o condición de la profesión del cargo al que se aspira.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajador, donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y salario devengado.
- Certificado de antecedentes judiciales.
- Presentar a los exámenes de ocupacionales según el cargo o función que se postule.

En caso de realizar actividades de conducción traer licencia de conducción vigente y verificada por el Ministerio de Transporte, verificación del SIMIT para conocer su estado de multas.

### **PARRAFO. GRUPO CREE S.A.S**

El empleado podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, a las exigencias no deben incluir.

documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formato de cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenece” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 5 de 55

**PARRAFO 1.** Si con posterioridad se comprueba que para ingresar a la Empresa se ha proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de moral, honestidad, suficientes para poner término al contrato de trabajo sin indemnización, sin perjuicio de la calificación que este hecho corresponda.

### **Artículo 3 PERIODO DE PRUEBA**

La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo Artículo 76).

**Artículo 4** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Código sustantivos Artículo 77 Núm. 1°)

**Artículo 5** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo 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 6** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 6 de 55**

momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleado, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios del empleado, con consentimiento expreso o tácito, por eso solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dichos periodos de pruebas. Los trabajadores en periodos de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art 80).

**Párrafo 2.** Al ser aceptado un trabajador deberá suscribir dentro de los primeros 7 días siguientes a su iniciación de actividades en la empresa, al respectivo Contrato de Trabajo, el cual se extenderá duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder del empleador. Se dejará constancia del hecho de que el trabajador ha recibido copia de su Contrato de Trabajo. Toda modificación al contrato de trabajo que requiere el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito en otro sí, firmado por ambas partes.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 7 de 55

**Artículo 7 Renovación automática contratos mayores 30 días.** Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguno de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días.

Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

**Artículo 8 Contratos iguales o inferiores a 30 días.** Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días, no requiere preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2° del artículo 3° de la Ley 50 de 1990.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 8 de 55

### CAPITULO III TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 9 Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente.** Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes y
- Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

**Artículo 10** El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador
- c. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato
- d. Muerte del trabajador
- e. Caso fortuito o fuerza mayor



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 9 de 55

**Artículo 11** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando a una o más las siguientes causas:

- a. Falta de honestidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b. Conductas de acoso de todo tipo
- c. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del negocio que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato.
- d. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos o abandono del trabajo.
- e. Falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha del servicio que presta la empresa.
- f. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 10 de 55

### **CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 12** 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, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art 6°).

### **CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 13** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

**PERSONAL ADMINISTRATIVO: lunes a viernes** 8:00 a.m. a 5:00p.m. - **Almuerzo** 12:00 p.m. a 1:00 p.m.

**Párrafo:** Si se trabajara el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (L. 789/2002, art 51).



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 11 de 55

**Párrafo 1°:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derechos a que 2 (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50/90 artículo 21).

**Párrafo 2°:** Jornada laboral flexible. (L.789/2002, art 51 Modificó el inciso primero del literal C), incluyo el del artículo 161 del Código sustantivo del Trabajo.

**c)** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

**d)** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 12 de 55

### CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 14** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del CST quedará así:

1. Trabajo ordinario es que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

**Artículo 15** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art 149).

**Artículo 16** El Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, si es más se solicitará mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este. (D13/67, art 1°).

#### **Artículo 17 TASA 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 ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 13 de 55

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 antedicho se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con alguno otro.

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

**Artículo 18** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 16 de este reglamento.

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

**Párrafo 2°** Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Artículo 19 Control de Asistencia**



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 14 de 55

Para todos los efectos del presente Reglamento se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se distribuye, se toma asistencia o en el lugar de trabajo mismo, si éste le hubiera sido asignado con anterioridad o se hubiese establecido en el respectivo contrato de trabajo.

**Artículo 20** Para los efectos de controlar asistencia y determinar las horas de trabajo sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal. Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde la empresa presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en el control de asistencia.

**Artículo 21** No se permitirán los atrasos reiterados, luego de 10 minutos de la hora de entrada establecida en este reglamento.

### **CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

**Artículo 22** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 15 de 55**

de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

**2.** Pero el descanso remunerado del (6) seis de enero, (19) diecinueve de marzo, (29) veintinueve de junio, (15) quince de agosto, (12) doce de octubre, (1) primero de noviembre, (11) once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

**3.** Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

**Párrafo 1º** 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 (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

**Párrafo 2º** Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 16 de 55

trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

**Párrafo 3°** Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

**Párrafo 3.1.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 17 de 55**

empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

**Artículo 23** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

**Artículo 24** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

**Artículo 25 VACACIONES REMUNERADAS** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 18 de 55

**Artículo 26** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**Artículo 27** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**Artículo 28** 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 estas 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 (CST, art. 189).

**Artículo 29** 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 2 años.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 19 de 55

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

**Artículo 30** 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 31** 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 las mismas (D. 13/67, art. 5°).

**Párrafo:** 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 (L. 50/90, art. 3°, par.).

### **Artículo 32 PERMISOS**

La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 20 de 55

servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).

**Artículo 33** Para las licencias médicas, el trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 21 de 55

concurrir a su trabajo, está obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 36 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad

**Artículo 34** Fuera del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificación médico o eps afiliada.

**Artículo 35** Mientras subsista enfermedad y dure la licencia o incapacidad, el trabajador no podrá reintegrarse a la empresa por ningún motivo.

**Artículo 36** Las mujeres por licencia de maternidad tendrá derecho a un descanso de acuerdo a lo que correspondan conforme a la ley, para esto deberá presentar a **GRUPO CREE S.A.S** el certificado EPS.

### **CAPITULO VIII SALARIO MINIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**Artículo 37** Formas y libertad de estipulación:

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

2. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 22 de 55

concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.

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

**4.** El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

**Artículo 38** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 23 de 55

**Artículo 39** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º). El Periodo de pago que estipula la **GRUPO CREE S.A.S** Es quincenal.

**Artículo 40** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

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

**Artículo 41** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 24 de 55

necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 42** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Artículo 43** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**Artículo 44** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 25 de 55

trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**Artículo 45** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**Párrafo:** Él grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional ahora llamado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo **GRUPO CREE S.A.S** que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

**Artículo 46** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 26 de 55**

consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

**Artículo 47** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Artículo 49** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 27 de 55**

trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

### **CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**Artículo 50** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a)** Respeto y subordinación a los superiores.
- b)** Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c)** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d)** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e)** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad 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.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 28 de 55**

g) 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.

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

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

### **CAPITULO XI ORDEN JERARQUICO**

**Artículo 51** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:  
**GERENTE ADMINISTRATIVO.**

**Párrafo** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: **GERENTE ADMINISTRATIVO.**

### **CAPITULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**Artículo 52** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 29 de 55**

pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (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 (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

**Artículo 53** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 30 de 55**

7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 31 de 55

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.** Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

**22.** Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

**23.** Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social. **Párrafo** Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 32 de 55

Señalados en este artículo, que, a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243)

### **CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**Artículo 54** Son obligaciones especiales de empleador:



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 33 de 55

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 33 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 34 de 55

no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

**8.** Pagar al trabajador un auxilio razonable de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia permanente, 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.

**9.** Llevar al día los registros de horas extras.

**10.** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

**11.** Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

**13.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 35 de 55**

**14.** 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 4 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 (CST, art. 57).

**Artículo 55** Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1.** Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; 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.
- 2.** No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 3.** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 36 de 55**

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Estar puntual diariamente en la obra a las horas fijadas y permanecer la jornada acordada.  
Registrar todo ingreso y salida del trabajo con los controles que llevará la empresa según será el caso.
10. Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar en forma intempestiva por causa que lo justifiquen y, además por escrito.
11. Cuidar las herramientas, maquinas, enseres y efectos de la constructora. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto se podrán incurrir en costos de reparación o reposición.
12. Usar y cuidar la dotación y elementos de protección personal que proporciona la constructora. Si por negligencia deteriora lo entregado, se cobrará al



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 37 de 55

trabajador los costos de su reparación o reposición, donde este reconozca su error.

**13.** Usar en todo momento modal correctos en el trato para sus compañeros y superiores.

**14.** Mostrar el contenido de cualquier bolso, bulto, paquete, cartera, porta documentos entre otros que ingrese o retire de la obra u oficina, cuando el personal de seguridad y/o superior lo solicite.

**15.** Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas humanas y materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.

**Artículo 56** 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 estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

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

Artículo 113 CST: MULTAS

- Las multas se prevean, solo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, falta de pactos contractuales; no puede exceder la quinta (5ta) parte del salario de un día, y su importe se consigna en



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 38 de 55

cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

- El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios”

Artículo 150 CST: DESCUENTOS PERMITIDOS: Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado

Artículo 151 Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010.

El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y su trabajador 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.

Artículo 152 En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus 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

Artículo 400 RETENCION DE CUOTAS SINDICALES



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 39 de 55**

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

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

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

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

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

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

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

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



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 40 de 55

**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 empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

**9.** Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, 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 les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

**11.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

**Artículo 57** Se prohíbe a los trabajadores:



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 41 de 55**

1. Sustraer de la fábrica, taller, obra o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar 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 o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Llegar atrasado al trabajo.
10. Adulterar el registro de hora de llegadas o salidas.
11. Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de la obra actividades sociales, políticas sin previa autorización.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 42 de 55

12. Jugar, empujarse, reñir o discutir de la obra o empresa.
13. Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.
14. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la constructora.
15. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no durante dichos periodos; falsificar, adulterar o emendar licencia médica o incapacidades propias o de otros trabajadores.

### **CAPÍTULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Artículo 58** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**Artículo 59** El empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción de alguna parte de estos por lo cual se entiende aceptada la escala de faltas y sanciones.

**Artículo 60** La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada por el Gerente y Jefe de Recursos Humanos.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 43 de 55

**Artículo 61** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

**a)** El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

**b)** La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

**c)** Retirarse del punto de trabajo o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización expresa del Jefe inmediato. Por la primera vez llamado de atención, la segunda vez suspensión por tres días y la tercera vez suspensión hasta por 8 días.

**d)** Dormir durante el tiempo de trabajo.

**e)** Entrar a sitios no autorizados

**f)** El no uso de elementos de protección personal

**g)** Ocuparse en cosas diferentes a sus labores durante las horas de trabajo

**h)** Errores debido a descuidos que ocasionen gastos y perjuicios menores



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 44 de 55

- i) El no uso de la dotación en los sitios de trabajo.
- j) La abusiva utilización del teléfono celular de la empresa con fines privados o personales. Se exceptúan casos de urgencia personales en cuyo caso debe pedir permiso a su Jefe Inmediato.

### **Artículo 62** Constituyen faltas medias:

- a) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- b) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- c) La imposición de multas no impide que la empresa prescindiera del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.
- d) Causar daños en máquinas o en elementos, bienes o documentos de la empresa o de otros trabajadores por descuido o negligencia.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 45 de 55**

- e)** No comunicar inmediatamente a su superior jerárquico las observaciones que haya podido detectar sobre hechos que puedan causar daños y perjuicios a los intereses de la empresa o de sus compañeros.
- f)** Amenazar, agredir, injuriar, agraviar a sus superiores o compañeros de trabajo.
- g)** Utilizar las herramientas, instrumentos de trabajo suministrados por la empresa para objeto distinto del trabajo.
- h)** No colaborar, no permitir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.
- i)** Ordenar, recibir o entregar material sin el lleno total de los requisitos o en horarios no autorizados.
- j)** Negarse a denunciar ante autoridades competentes los hechos o actividades delictuosas de las cuales tenga conocimiento.
- k)** Fomentar o inducir el desorden, la desobediencia, actos delictuosos, prohibidos o de sabotaje.
- l)** Negarse a presentar o no superar las pruebas de seguridad en cualquier momento ordene la empresa o autoridades competentes.
- m)** Entrar a sitios no autorizados sin permiso.
- n)** Atender asuntos o recibir visitas o llamadas telefónicas de carácter personal en horas de trabajo, salvo en casos de urgencia y previa autorización o sin excusa suficiente, por tercera vez
- o)** Ocuparse en horas laborales y en el lugar de trabajo en tareas ajenas a sus labores.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 46 de 55

### **Artículo 63** Constituyen faltas graves:

- a)** El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b)** La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c)** La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d)** Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e)** Portar armas en la obra o instalaciones de trabajo sin autorización
- f)** La ausencia injustificada al trabajo por más de dos días
- g)** Todo fraude contra los intereses de la empresa, mediante la presentación de recibos, certificados u otros documentos falsos, en provecho suyo o ajeno. Presentación de cuentas de gastos ficticios.
- h)** Sustraer sin permiso de la empresa los útiles de trabajo, equipos o cualquier otro bien o implemento propiedad de la empresa.
- i)** Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene, ambiental o disciplina de la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad, higiene industrial o ambiental, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 47 de 55

considerarse si el hecho u omisión fue con la intención o sin ella.

**j)** La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de la empresa.

**k)** Discriminar o permitir discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política entre otras.

**l)** Desautorización de órdenes de su superior directo.

**m)** Relacionarse con los clientes, compañeros, proveedores o demás usando palabras, gestos, tono de voz ofensivo o falta de respeto.

**Artículo 64** Faltas o causales de despido:

**a)** Todo acto de violencia, falta de honradez y grave indisciplina en que incurra el trabajador contra la empresa, sus superiores o demás trabajadores de la empresa

**b)** Todo daño material causando intencionalmente a las instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas y demás objetos relacionados con el trabajo.

**c)** Toda grave negligencia u otros actos que pongan en peligro su propia integridad, la de otras personas o bienes de la compañía.

**d)** Presentarse a las instalaciones en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas alucinógenas o ingerirlas durante las horas de trabajo.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 48 de 55

e) Violar las normas de seguridad establecidas, exponiendo seriamente su propia integridad física, la de otras personas o la integridad de una máquina, equipos o instalaciones.

f) Amenazar, agredir, injuriar, agraviar a sus superiores o compañeros de trabajo.

g) Conducir u operar equipos, vehículos en exceso de velocidad o por encima de los límites definidos por la compañía.

h) Incurrir en riñas o actos de violencia dentro de las áreas en las instalaciones de la empresa.

**Artículo 65** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador a través de su representante legal o Jefe Recursos Humanos deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

**Artículo 66** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION: 01**

**PAGINA 49 de 55**

### Articulo 67 Escala de sanciones

| GRAVEDAD       | 1 Vez                                 | 2 Vez                                      | 3 Vez                                      | 4 Vez                                      | 5 Vez                   |
|----------------|---------------------------------------|--|--|--|-------------------------|
| <b>LEVES</b>   | Amonestación verbal                   | Amonestación escrita                       | Suspensión de dos (2) a ocho (8) días      | Suspensión de ocho (8) a treinta (30) días | Despido con justa causa |
| <b>MEDIA</b>   | Amonestación escrita                  | Suspensión de dos (2) a ocho (8) días      | Suspensión de ocho (8) a treinta (30) días | Despido con justa causa                    |                         |
| <b>GRAVES</b>  | Suspensión de dos (2) a ocho (8) días | Suspensión de ocho (8) a treinta (30) días | Despido con justa causa                    |  |                         |
| <b>DESPIDO</b> | Despido con justa causa               |  |  |  |                         |



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 50 de 55

Para efectos de combinación de faltas, una falta de gravedad alta equivale dos (2) gravedad media y tres (3) gravedad baja.

**Artículo 68** Cuando la falta constituya un acto delictivo la empresa podrá, si lo considera necesario, elevar la denuncia penal respectiva; pero no es indispensable para la configuración de la justa causa, a menos que se invoque el Artículo 250 del Código del Trabajo.

### **CAPÍTULO XV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**Artículo 69** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de **GERENTE O JEFE DIRECTO** o al **REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA**, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad

**Artículo 70** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**Párrafo.** En la empresa **GRUPO CREE S.A.S** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 51 de 55

### **CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES**

**Artículo 71** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

### **CAPÍTULO XVII VIGENCIA**

**Artículo 72** El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

### **CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 73** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

### **CAPÍTULO XIX CLÁUSULAS INEFICACES**

**Artículo 74** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109)



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VIGENCIA:  
FEBRERO 20/2025

REVISION: 01

PAGINA 52 de 55

### CAPÍTULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**Artículo 75** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva connivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 76** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 53 de 55

que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Artículo 77** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 54 de 55

hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

**d)** Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

**e)** Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

**f)** Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

**g)** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

**3.** Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

**4.** Recibidas las solicitudes para evaluar posibles



## REGAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**VIGENCIA:**  
**FEBRERO 20/2025**

**REVISION:** 01

**PAGINA** 55 de 55

situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

**5.** Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

**6.** En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

**Fecha:** FEBRERO 20 DEL 2025

**Ciudad:** BOGOTA D.C.

**Departamento:** BOGOTA D.C.

**Representante legal:** ANGELA MAYORI MELO SAAVEDRA