

REGLAMENTO TRABAJO

Gestión de Activos
Inmobiliarios S.A.S



GESTIÓN DE ACTIVOS
INMOBILIARIOS S.A.S

EMPRESA: GESTIÓN DE ACTIVOS INMOBILIARIOS S.A.S.

NIT: 900.414.279-1

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 24 de junio de 2026

En la ciudad de Bogotá D.C., a los 24 días del mes de junio de 2026, la sociedad GESTIÓN DE ACTIVOS INMOBILIARIOS S.A.S., en su calidad de empleador y debidamente representada por su Representante Legal, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, procede a adoptar el presente Reglamento Interno de Trabajo en su versión integral y actualizada, dejando sin efectos las versiones anteriores adoptadas por la compañía.

La adopción del presente reglamento tiene como finalidad actualizar, unificar y armonizar en un solo cuerpo normativo las disposiciones internas de la empresa, conforme a la normativa laboral vigente, en especial a las recientes reformas legales y decretos reglamentarios, así como a las necesidades organizacionales y operativas de la entidad.

En tal sentido, este documento sustituye en su integridad el reglamento anterior adoptado el 9 de noviembre de 2023, consolidando un marco normativo claro, actualizado y coherente con los principios que rigen las relaciones laborales en Colombia.

En mérito de lo expuesto, la empresa adopta el presente Reglamento Interno de Trabajo bajo las siguientes disposiciones:

CONSIDERACIONES

PRIMERA. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA INTEGRAL: Que, con posterioridad a la adopción del Reglamento Interno de Trabajo en el año 2023, el ordenamiento jurídico laboral colombiano ha experimentado modificaciones sustanciales, en especial con ocasión de la expedición de la Ley 2466 de 2025, mediante la cual se introducen reformas relevantes en materia de relaciones laborales, incluyendo aspectos relacionados con condiciones de remuneración, regulación del contrato de aprendizaje y el fortalecimiento de las garantías de estabilidad laboral.

De igual manera, el Ministerio del Trabajo, a través de la Circular 027 de 2025, ha establecido lineamientos obligatorios para los empleadores en lo referente al control y seguimiento de la jornada laboral, la garantía del derecho a la desconexión laboral y la promoción de condiciones adecuadas de salud mental en el entorno de trabajo, disposiciones que deben ser incorporadas y observadas en la gestión interna de las relaciones laborales.

En este contexto, resulta necesario adoptar un Reglamento Interno de Trabajo actualizado que armonice las disposiciones internas de la empresa con la normativa vigente y asegure su adecuada aplicación.

SEGUNDA. APLICACIÓN DE LA LEY 2101 DE 2021: Que, en desarrollo del proceso de reducción gradual de la jornada laboral establecido por la Ley 2101 de 2021, la empresa se encuentra en una fase avanzada de implementación, lo cual implica formalizar la jornada máxima vigente de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026, así como prever y garantizar el cumplimiento de la jornada de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, conforme al cronograma legal establecido.

TERCERA. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA REGLAMENTARIA SOBRE CONTRATO DE APRENDIZAJE: Que, en atención a la reglamentación recientemente expedida por el Gobierno Nacional en materia de cuota de aprendizaje y su monetización, resulta necesario ajustar los procedimientos internos, administrativos y presupuestales de la empresa, con el fin de asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales, evitar la imposición de sanciones y prevenir el pago de sobretasas derivadas de su incumplimiento.

CUARTA. PRIMACÍA DE LA LEY Y DEPURACIÓN NORMATIVA: Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo, las normas de orden público laboral prevalecen sobre cualquier disposición interna que les sea contraria, sustituyéndola de pleno derecho. En tal sentido, la adopción del presente reglamento tiene como finalidad depurar y ajustar el contenido normativo interno, eliminando disposiciones que hayan perdido vigencia o eficacia jurídica frente a la legislación actual.

QUINTA. GARANTÍA DE DERECHOS Y TRANSPARENCIA LABORAL: Que, el presente Reglamento Interno de Trabajo tiene como propósito fundamental asegurar que todas las actuaciones de la empresa se desarrollen bajo los principios de legalidad, debido proceso, igualdad y no discriminación, garantizando a los trabajadores el reconocimiento oportuno y adecuado de sus derechos, beneficios, recargos y demás condiciones laborales conforme a la normativa vigente.

ÍNDICE

CAPÍTULO I	6
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	6
CAPÍTULO II	6
CONDICIONES DE ADMISIÓN	6
CONTRATO DE APRENDIZAJE	11
PERÍODO DE PRUEBA	29
CAPÍTULO III	30
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	30
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y GARANTÍAS DE ESTABILIDAD	31
CAPÍTULO IV	32
HORARIO DE TRABAJO	32
CAPÍTULO V	38
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	38
CAPÍTULO VI	39
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	39
VACACIONES	43
PERMISOS	44
CAPÍTULO VII	50
SALARIO	50
BENEFICIOS Y/O AUXILIOS DE CARÁCTER NO SALARIAL	53
CAPÍTULO VIII	53
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	53
CAPÍTULO IX	58
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	58
CAPÍTULO X	59
ORDEN JERÁRQUICO	59
CAPÍTULO XI	61
Protección especial a la maternidad, gestantes, lactantes y trabajadores adolescentes	61
CAPÍTULO XII	62
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	62
CAPÍTULO XIII	71
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	71

CAPÍTULO XIV	79
PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	79
CAPÍTULO XV	83
RECLAMOS, PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN	83
CAPÍTULO XVI	83
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	83
CAPÍTULO XVII	91
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL	91
CAPÍTULO XVIII	94
CONFIDENCIALIDAD	94
CAPÍTULO XIX	95
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO	95
CAPÍTULO XX	101
DESCONEXIÓN LABORAL	101
CAPÍTULO XXI	103
PUBLICACIONES	103
CAPÍTULO XXII	104
DISPOSICIONES FINALES	104
CLÁUSULAS INEFICACES	105

CAPÍTULO I

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ART. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y NATURALEZA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:

El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por la sociedad GESTIÓN DE ACTIVOS INMOBILIARIOS S.A.S., con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., en la Av. 19 # 114 - 09 Of. 404, y en la Carrera 13 A N° 28 - 38 ofi. 232, sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento tanto para la empresa como para todos sus trabajadores.

Este reglamento forma parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, las cuales solo serán válidas en la medida en que resulten más favorables para el trabajador.

El presente instrumento tiene por objeto establecer las condiciones que regulan las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, de conformidad con la legislación laboral colombiana vigente. En todo caso, las disposiciones aquí contenidas se interpretarán y aplicarán en armonía con las normas legales, prevaleciendo siempre aquellas de orden público laboral.

Las situaciones no previstas expresamente en este reglamento se resolverán conforme a la legislación laboral vigente, los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia aplicable y demás disposiciones pertinentes.

Este reglamento se adopta en cumplimiento de lo dispuesto en el Título IV del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, y tiene como finalidad regular de manera clara y ordenada las condiciones de trabajo, promoviendo el desarrollo eficiente de las actividades laborales dentro de un marco de respeto, colaboración, armonía y productividad.

La empresa reconoce que las relaciones laborales deben fundamentarse en principios de buena fe, respeto mutuo y cooperación, orientados al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar de sus trabajadores.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2. REQUISITOS DE INGRESO Y DOCUMENTACIÓN: Quien aspire a desempeñar un cargo en GESTIÓN DE ACTIVOS INMOBILIARIOS S.A.S., deberá realizar su postulación a través de los canales oficiales de la Empresa, adjuntando la documentación que se relaciona a continuación, la cual será tratada bajo los principios de la Ley 1581 de 2012 (Habeas Data):

- 1)** Identificación y Legalidad de Estancia: Presentación de Cédula de Ciudadanía original para nacionales. Para ciudadanos extranjeros, se requerirá Cédula de Extranjería vigente, Visa que autorice expresamente el desarrollo de actividades laborales o Permiso de Protección Temporal (PPT) debidamente validado ante Migración Colombia, garantizando el cumplimiento de las cuotas de contratación de personal extranjero si aplica.
- 2)** Protección al Menor Trabajador: En caso de aspirantes mayores de quince (15) y menores de dieciocho (18) años, es requisito sine qua non la Autorización de Trabajo vigente expedida por el Inspector de Trabajo o la autoridad territorial competente. La Empresa se obliga a respetar los límites de jornada, prohibición de trabajos peligrosos y garantías educativas según el Código de Infancia y Adolescencia.

- 3) **Idoneidad y Títulos Académicos:** Acreditación de formación académica mediante copias de diplomas, actas de grado y, para profesiones reguladas (Contadores, Abogados, Ingenieros, etc.), la Tarjeta Profesional o matrícula vigente. En caso de títulos obtenidos en el exterior, estos deberán contar con el respectivo trámite de convalidación ante el Ministerio de Educación Nacional.
- 4) **Certificación de Experiencia Laboral:** Aportar certificaciones laborales que detallen de forma clara: nombre del empleador, cargo desempeñado, funciones específicas, fecha de inicio y terminación. La Empresa se reserva el derecho de verificar la veracidad de dicha información conforme a la Ley de Protección de Datos Personales.
- 5) **Verificación de Trayectoria y Referencias Ético-Profesionales:** Suministro de referencias personales, familiares y comerciales que permitan a la Empresa realizar un proceso de Debida Diligencia sobre la trayectoria, probidad y competencias del aspirante. Estas referencias deberán provenir de personas que puedan dar fe de la idoneidad profesional y el cumplimiento ético del postulante en ámbitos laborales o académicos previos. La Empresa se reserva la facultad de verificar dicha información bajo los protocolos de Habeas Data (Ley 1581 de 2012), garantizando que el proceso se limite a la idoneidad para el cargo y no a aspectos de la vida privada o íntima del ciudadano.
- 6) **Idoneidad Académica y Certificación Educativa:** Presentación de certificados, diplomas o actas de grado debidamente expedidos por el plantel de educación donde el aspirante hubiere adelantado sus estudios. En caso de estudios técnicos o profesionales, se exigirá el soporte de culminación del programa y, de ser necesario para el cargo, la respectiva tarjeta o matrícula profesional vigente.
- 7) **Pruebas de Seguridad y Prevención de Actividades Ilícitas:** El trabajador se obliga a presentar, atender y aprobar, tanto durante el proceso de selección como durante toda la vigencia de la relación laboral, las pruebas de seguridad, estudios de confiabilidad, verificaciones, capacitaciones y demás procedimientos que implemente GESTIÓN DE ACTIVOS INMOBILIARIOS S.A.S., en desarrollo de su objeto social relacionado con la inversión, administración y gerencia de sociedades, inmuebles, portafolios y proyectos inmobiliarios; la estructuración, promoción, desarrollo y ejecución de actividades del sector inmobiliario; la prestación de servicios asociados a otros activos; y el desarrollo de actividades de ingeniería y arquitectura, así como cualquier otra actividad lícita conexas o complementaria.

Estos procedimientos tienen como finalidad prevenir, detectar, controlar y mitigar riesgos asociados al lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva, el tráfico ilícito de estupefacientes, precursores químicos, armas, divisas, el contrabando y cualquier otra conducta tipificada como delito en la legislación colombiana o proscrita por los tratados y convenios internacionales aplicables.

PARÁGRAFO. Criterios de aplicación y garantías del trabajador: Las pruebas de seguridad, estudios de confiabilidad, verificaciones y capacitaciones a que se refiere en anterior numeral deberán responder a criterios objetivos, razonables, proporcionales y no discriminatorios, encontrarse directamente relacionadas con las funciones del cargo, el nivel de responsabilidad del trabajador y los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas por la empresa conforme a su objeto social.

La aplicación de dichos procedimientos tendrá como finalidad exclusiva la gestión y mitigación de riesgos asociados al lavado de activos, la financiación del terrorismo, la corrupción, el fraude, el

contrabando y demás actividades ilícitas que puedan afectar la operación, reputación o cumplimiento normativo de la compañía.

En todo caso, la empresa garantizará el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, la confidencialidad de la información obtenida, el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales y el debido proceso. Cuando los resultados de una prueba o verificación puedan generar decisiones que afecten la vinculación o permanencia del trabajador, este tendrá derecho a conocer los hallazgos relevantes, presentar las aclaraciones, explicaciones o soportes que considere pertinentes y solicitar la revisión de la información, de conformidad con los procedimientos internos de la empresa y la legislación aplicable.

- 8) Hoja de Vida y Soportes de Idoneidad: Presentación de Hoja de Vida actualizada, la cual deberá incluir referencias personales y familiares verificables, junto con todos los soportes documentales que confirmen fehacientemente la experiencia académica y laboral declarada por el aspirante.
- 9) Registro Fotográfico: Entrega de dos (2) fotografías recientes tamaño cédula para efectos de identificación institucional, carnetización y apertura de la carpeta de hoja de vida física y/o digital.
- 10) Documentación para Beneficiarios y Seguridad Social: Registro Civil de Nacimiento de los hijos para efectos de la afiliación al Sistema de Seguridad Social y Caja de Compensación Familiar. Para hijos mayores de siete (7) años, se deberá adjuntar copia de la Tarjeta de Identidad.
- 11) Acreditación de Grupo Familiar (Cónyuge o Compañero): Documentación que certifique la unión matrimonial o la convivencia en unión libre mediante declaración ante Notario Público o autoridad competente, acompañada de la fotocopia de la cédula de ciudadanía, para el reporte de novedades de seguridad social.
- 12) Evaluación Médica Ocupacional: La Empresa ordenará la práctica de exámenes médicos de ingreso (preocupacionales) orientados a determinar la aptitud psicofísica del aspirante frente a los riesgos del cargo. Dichas evaluaciones se realizarán bajo el respeto irrestricto a la dignidad e intimidad del trabajador. El costo total de los exámenes de ingreso, periódicos y de egreso (retiro) será sufragado íntegramente por el Empleador, conforme a la Resolución 2346 de 2007 y demás normas concordantes.
- 13) Requerimientos Específicos según el Perfil: Entrega de los demás documentos y certificaciones que la Empresa considere necesarios y proporcionales dependiendo de la naturaleza del cargo a vincular y las responsabilidades asignadas.

PARÁGRAFO 1. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN: Toda información suministrada por el aspirante se entiende presentada bajo la gravedad de juramento. Cualquier falsedad, inexactitud o alteración en los soportes será causal de rechazo inmediato de la postulación o, en caso de haberse consolidado el vínculo, constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, de conformidad con el Artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO 2. OTROS DOCUMENTOS REQUERIDOS: El empleador podrá solicitar además de los documentos señalados por la ley, aquellos que considere necesarios para efectos de la admisión o no admisión de los aspirantes a un cargo. No obstante, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o información cuya solicitud se encuentre expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico colombiano. En este sentido, se encuentra prohibida la exigencia, en formularios o solicitudes de empleo tanto en entidades públicas, semioficiales o del sector privado, de información relacionada con el estado civil de las personas, el número de hijos, la religión que profesen

o el partido político al cual pertenezcan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 13 de 1972.

De igual manera, no podrá exigirse la práctica de pruebas de embarazo como requisito previo para el ingreso o permanencia en el empleo, en atención al principio constitucional de igualdad y no discriminación consagrada en el artículo 43 de la Constitución Política, así como en los artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, aprobado por Colombia, y en la Resolución 003941 de 1994 del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Únicamente podrán realizarse evaluaciones médicas ocupacionales cuando estas se justifiquen por las condiciones del cargo y de acuerdo con las disposiciones en materia de salud ocupacional. Asimismo, no podrá exigirse la práctica de pruebas de VIH/SIDA como requisito para acceder a un empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Decreto 559 de 1991, que prohíbe la exigencia de este tipo de pruebas con fines de discriminación laboral.

Igualmente, no podrá exigirse la presentación de la libreta militar como requisito previo para el ingreso a un empleo en el sector público o privado. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, ninguna entidad pública o privada podrá exigir la definición de la situación militar para la vinculación laboral. No obstante, los ciudadanos obligados a definirla deberán hacerlo dentro de los dieciocho (18) meses siguientes a su vinculación, sin que la ausencia de dicho documento constituya impedimento para acceder al empleo.

PARÁGRAFO 3. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN ART 16 LEY 2466 DE 2025: La subordinación o dependencia permanente de la persona trabajadora frente al empleador faculta a este para impartir órdenes relativas al modo, tiempo y cantidad de trabajo, así como para establecer reglamentos internos, durante toda la vigencia del contrato. El ejercicio de estas facultades debe realizarse sin afectar el honor, la dignidad ni los derechos mínimos de la persona trabajadora, en armonía con los tratados y convenios internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia y de carácter vinculante.

Dichas facultades no pueden utilizarse como mecanismo de discriminación por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, situación económica, condiciones sobrevenientes de salud, creencias religiosas, preferencias políticas o por el ejercicio del derecho de asociación sindical. En caso de vulneración, el Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y aplicará las sanciones previstas en la normativa vigente.

PARÁGRAFO 4. PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LEY 2466 DE 2025: Se prohíbe toda forma de discriminación en el ámbito laboral contra mujeres, personas con identidades de género diversas y, en general, cualquier persona trabajadora, cuando dicha discriminación se base en su identidad de género, nombre identitario, orientación sexual, ideología política, origen étnico, credo religioso, nacionalidad u otros aspectos de su vida personal que no guarden relación con el ejercicio de sus funciones. Igualmente, se prohíbe inducir, promover o tolerar prácticas discriminatorias hacia personas no binarias o con diversas sexualidades.

Queda prohibido exigir a las trabajadoras en estado de embarazo la realización de labores que impliquen esfuerzos físicos que puedan afectar su salud o la del feto, conforme a recomendaciones médicas. La negativa a ejecutar estas tareas no puede justificar disminución salarial ni desmejoras laborales, siendo obligación del empleador garantizar su permanencia y reubicación adecuada.

No se permite discriminar a personas trabajadoras que sean víctimas de violencias basadas en género, ni despedirlas o presionarlas para renunciar por motivos religiosos, políticos, raciales, étnicos, de salud física o de salud mental. Asimismo, se prohíbe limitar o presionar a las personas trabajadoras

para abandonar el ejercicio de su libertad religiosa o política cuando este no interfiera con sus funciones.

Se garantizará el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso para todas las personas, independientemente de su situación contractual, incluyendo trabajadores formales e informales, personas vinculadas a la economía popular, en formación (pasantes y aprendices), voluntarios, personas en búsqueda de empleo o postulantes, personas desvinculadas, así como quienes ejerzan funciones de dirección, representación o autoridad en calidad de empleador.

Para efectos de la presente disposición, se entenderá por violencia y acoso en el mundo del trabajo cualquier conjunto de comportamientos o prácticas inaceptables, o amenazas de estos, que se presenten de manera única o reiterada, y que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

Estas conductas podrán presentarse en cualquier espacio vinculado al trabajo, dentro o fuera de las instalaciones laborales, en medios de transporte, en el ámbito doméstico cuando exista conexión laboral, en el uso de tecnologías de la información y la comunicación, o en cualquier otro lugar que constituya extensión de las obligaciones laborales. Asimismo, podrán ser cometidas por cualquier persona, sin importar su posición jerárquica, incluyendo terceros, clientes o proveedores relacionados directa o indirectamente con la actividad laboral.

La Empresa garantizará la implementación de acciones de prevención, atención y acompañamiento mediante protocolos, comités y mecanismos adecuados, orientados a la identificación, gestión y eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación, con especial énfasis en las violencias basadas en género y el acoso sexual, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que las modifiquen, complementen o sustituyan. Así mismo, se adoptarán medidas orientadas a la reparación integral y la garantía de no repetición.

ART. 3. EVALUACIÓN Y LIBERTAD DE CONTRATACIÓN: La empresa podrá aplicar a las personas postulantes los procedimientos de evaluación, pruebas, entrevistas o actividades de capacitación que considere pertinentes dentro del proceso de selección. No obstante, dichos procedimientos no constituyen concurso y su realización no obliga a la empresa a contratar. La decisión final de vinculación se adoptará conforme a los criterios internos de selección, respetando en todo momento los principios de igualdad, no discriminación y las disposiciones legales vigentes.

ART. 4. DECLARACIÓN DE PARENTESCO Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS: Con el fin de prevenir situaciones que puedan generar conflictos de interés, riesgos operativos o afectar los principios de transparencia, independencia y adecuado control interno, los trabajadores deberán informar por escrito a Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., al momento de su vinculación o cuando sobrevenga la situación, la existencia de vínculos de parentesco hasta el cuarto (4°) grado de consanguinidad, segundo (2°) de afinidad o primero (1°) civil, así como la condición de cónyuge o compañero(a) permanente respecto de otros trabajadores de la empresa.

La existencia de tales vínculos no constituirá por sí misma causal de rechazo en los procesos de selección, terminación del contrato de trabajo, limitación de oportunidades laborales o trato diferenciado, de conformidad con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución Política y en la legislación laboral vigente.

No obstante, la empresa podrá abstenerse de vincular o podrá adoptar las medidas organizacionales que resulten necesarias cuando entre personas con los vínculos antes señalados exista o pueda existir una relación de subordinación directa, supervisión, control, auditoría, manejo conjunto o exclusivo de recursos económicos, acceso a información sensible, funciones incompatibles o cualquier otra

circunstancia que genere un conflicto de interés real, objetivo y verificable que pueda afectar la transparencia, independencia o adecuada gestión de la organización.

En estos casos, la empresa implementará medidas razonables, objetivas y proporcionales orientadas a prevenir o mitigar los riesgos identificados, garantizando en todo momento el respeto de los derechos laborales de los trabajadores.

La omisión dolosa de la obligación de informar los vínculos aquí señalados, así como el suministro de información falsa o inexacta que impida la adecuada gestión de los conflictos de interés, podrá dar lugar a la apertura del correspondiente procedimiento disciplinario, con observancia del debido proceso, el derecho de defensa y las demás garantías legales aplicables.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 5. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE ART 21 LEY 2466 DE 2025 Y DECRETO 0223 DE 2026: 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.

PARÁGRAFO. Las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán y aplicarán en armonía con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026.

ART. 6. CAPACIDAD Y EDAD MÍNIMA: El contrato de aprendizaje podrá celebrarse con personas que hayan cumplido quince (15) años, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016.

Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años. Cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales deberán tramitar previamente la autorización correspondiente ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante la autoridad territorial competente, de acuerdo con la normativa vigente.

En el caso del contrato de aprendizaje, dicha autorización será exigible únicamente cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica. En todo caso, la vinculación deberá respetar las disposiciones sobre protección del trabajo adolescente, especialmente aquellas relacionadas con la jornada máxima, las actividades permitidas y las condiciones especiales de protección previstas en la legislación laboral colombiana.

Así mismo, el contrato de aprendizaje se registrará por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 0223 de 2026 y las demás normas que modifiquen, adicionen o reglamenten esta modalidad especial de vinculación formativa.

ART. 7. ELEMENTOS ESPECIALES: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- 1) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz, de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

- 2) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- 3) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- 4) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual.

ART. 8. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- 1) Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- 2) Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y, en la fase práctica, el apoyo de sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
- 3) Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

PARÁGRAFO 3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla

con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO 4. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado juntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 5. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ART. 9. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: La duración total del contrato de aprendizaje debe dar cumplimiento a dos (2) fases Lectiva y Practica, sin exceder el término máximo de 3 años. La empresa patrocinadora y la Institución Educativa podrán definir la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los tiempos máximos fijados para la fase práctica podrán superar los contemplados en el programa de formación, según lo previsto en el artículo antes mencionado.

PARÁGRAFO 2. Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

ART. 10. GARANTÍAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Además del apoyo de sostenimiento en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:

- 1) Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.
- 2) Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO 1. El empleador tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, y se le aplicará la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, las empresas patrocinadoras podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a los previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

PARÁGRAFO 4. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora.

PARÁGRAFO 5. El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro.

ART. 11. RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Las empresas patrocinadoras deberán afiliar a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales durante las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la actividad económica principal de la empresa. La cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

Durante la etapa lectiva del contrato de aprendizaje, adelantada por los aprendices en las instalaciones de las Instituciones Educativas, éstas deberán incluir a aquellos dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

- 1) Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos.
- 2) Los elementos de protección personal que requieran.
- 3) Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 1. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la Institución Educativa y el aprendiz.

PARÁGRAFO 2. Entiéndase como riesgo ocupacional a la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el presente artículo dentro de las instalaciones de la Institución Educativa, capaz de producir una enfermedad o accidente.

ART. 12. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN FASE LECTIVA: La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

- 1) El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
- 2) La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa del aprendiz y la empresa patrocinadora.
- 3) El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.

Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las Instituciones Educativas están

obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

PARÁGRAFO. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

ART. 13. NIVELES DE FORMACIÓN OBJETO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: La formación teórica y práctica podrá desarrollarse mediante contrato de aprendizaje en los siguientes niveles de cualificación:

- 1) Con estudiantes de programas normalistas en Escuelas Normales Superiores, de educación superior de pregrado y posgrado, de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, de Formación Profesional Integral del SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo.
- 2) Con estudiantes universitarios, será aplicable cuando el aprendiz se encuentre en semestre de práctica o cumpla actividades de por lo menos veinticuatro (24) horas semanales en la empresa, y el desarrollo del currículo de su programa de educación superior. Este contrato podrá establecerse para cumplir el requisito de práctica jurídica.
- 3) Los estudiantes de educación media podrán ser objeto del contrato de aprendizaje, siempre que el plan de estudios incluya formación profesional integral en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o aptitud profesional. En la fase práctica, la dedicación del aprendiz deberá estar relacionada con la formación académica.

ART. 14. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

- 1) El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
- 2) El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas.
- 3) Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y la Empresa co-formadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa, de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta.

PARÁGRAFO 1. La institución educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

De igual manera, deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2. La Institución Educativa deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

ART. 15. ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA: La empresa patrocinadora y la Institución Educativa determinarán la alternancia entre la fase lectiva y la fase práctica, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz, los requerimientos de la empresa y el artículo 14 de este RIT.

ART. 16. FORMACIÓN DUAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Se entiende por formación dual el proceso de cualificación en alternancia que se desarrolla:

- 1) En los programas de educación superior con registro calificado en esta modalidad, de conformidad con el artículo 2.5.3.2.2.5. y subsiguientes del Decreto 1075 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Educación.
- 2) En todos los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.6.9.1.1. y siguientes del presente decreto.
- 3) Aquellos que hacen parte de la estrategia de formación dual del SENA.

En este modelo, el programa de formación es diseñado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la institución de formación y el sector productivo, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa.

Para su implementación, la institución y la empresa o entidad estatal deberán establecer un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje académicos y empresariales. Dicho esquema deberá ser integralmente planeado, desarrollado y evaluado de forma conjunta, conforme al programa de formación acordado y en atención a los requerimientos de la empresa.

ART. 17. EXCLUSIÓN O REGLAS ESPECIALES PARA REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES: Por mandato legal, están excluidos de la cuota de aprendices:

- 1) Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF que presten servicios de atención integral a la primera infancia, en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito, por disposición del artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) La industria de la construcción, dado que dicha obligación se ve sustituida por el aporte que realizan para el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción, según lo establecido en el artículo 6° del Decreto 2375 de 1974 y el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

Esta exoneración no es de carácter absoluto, dependiendo de la naturaleza de la actividad económica que desarrolla la empresa y de las funciones que desempeñan sus trabajadores. Entiéndase por empleadores dedicados a la actividad de la construcción quienes, ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero, erigen o levantan estructuras inmuebles tales como: casas o edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalización, alcantarillado, acueducto, pavimentos, obras de desecación, riego y embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles.

- 3) Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y, mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.
- 4) Las empresas que se acojan al Régimen de Insolvencia Empresarial dispuesto en la Ley 1116 de 2006, y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.

PARÁGRAFO 1. En las empresas de servicios temporales solo se tendrán en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal. Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.

PARÁGRAFO 2. Los programas de técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las Cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el parágrafo del artículo 11 de la Ley 1920 de 2018.

ART. 18. FORMA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y contener, como mínimo, la siguiente información:

- 1) Razón social de la empresa patrocinadora, NIT, nombre de su representante legal y número de su documento de identidad.
- 2) Razón social o nombre de la Institución Educativa que desarrolla la fase académica del contrato de aprendizaje, su NIT, nombre de su representante legal y número de su documento de identidad.
- 3) Nombre completo del aprendiz, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad.
- 4) Estudios o tipo de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
- 5) Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- 6) Nombre, documento de identidad, cargo y correo institucional del monitor designado por la Institución Educativa para la supervisión de la actividad formativa.
- 7) Duración del contrato de aprendizaje, indicando la fase lectiva y la fase práctica, o únicamente la fase práctica si así lo requiere el programa de formación. El texto deberá reflejar expresamente esta circunstancia y estar certificado por la Institución Educativa. Para la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia acordado entre la Institución Educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.

- 8) Fecha prevista de inicio y terminación de cada una de las fases.
- 9) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- 10) Obligación de afiliación al Sistema de Seguridad Social.
- 11) Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y del aprendiz.
- 12) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- 13) Fecha de suscripción del contrato.
- 14) Firmas de la empresa patrocinadora y del aprendiz.

PARÁGRAFO. El contrato de aprendizaje se extiende en los ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

ART. 19. CONCURRENCIA DE CONTRATOS: Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 20. COEXISTENCIA DE CONTRATOS: Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica práctica dentro de un programa de formación específico.

PARÁGRAFO 1. Una persona que hubiese celebrado un contrato de trabajo previamente podrá celebrar contrato especial de aprendizaje con la misma empresa, respetando la limitación del artículo 2.2.6.3.3.18. - Decreto 0223 de 2026 Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. En aplicación de la restricción dispuesta por el artículo 128 de la Constitución Política, ningún servidor público podrá celebrar contratos de aprendizaje simultáneos con dicha condición.

ART. 21. ACUERDO DE VOLUNTADES PARA LA TRANSFERENCIA DE APRENDICES DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA): A través de acuerdos de voluntades celebrados por escrito y suscritos por el aprendiz, la empresa patrocinadora y la empresa receptora, previa autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), una empresa patrocinadora que cuente con cuota obligatoria o voluntaria de aprendices podrá autorizar que los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje realicen sus prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de sus instalaciones propias, y que correspondan a las de la empresa receptora.

En todo caso, la empresa patrocinadora conservará la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. La empresa receptora deberá brindar al aprendiz las condiciones necesarias para adelantar su formación metódica y completa, así como los elementos de protección personal correspondientes al diseño curricular.

ART. 22. LIMITACIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE: Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje en ejercicio de la cadena de formación dispuesta en el artículo 2.2.6.3.3.19. - Decreto 0223 de 2026 Ministerio de Trabajo.

ART. 23. CADENA DE FORMACIÓN: Es posible permitir la suscripción de un segundo contrato de aprendizaje, previo concepto de la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Para ello, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

- 1) Que los programas de formación o programas académicos correspondan a la misma área de cualificación.
- 2) Que se trate de un nivel superior al cursado anteriormente.
- 3) Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje.
- 4) Haber cumplido las obligaciones propias de su condición de aprendiz.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso se podrán celebrar más de un total de dos contratos de aprendizaje por estudiante, en aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. En caso de liquidación o cierre definitivo de la empresa patrocinadora, que cause la terminación anticipada del contrato de aprendizaje, se podrá hacer uso de la cadena de formación contemplada en este artículo, para permitir la culminación del programa del estudiante.

ART. 24. RÉGIMENES DISCIPLINARIOS: La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento Interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral, en consideración de lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.3. - Decreto 0223 de 2026 Ministerio de Trabajo.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por ésta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

ART. 25. REPORTE DE AVANCE DE LA FORMACIÓN: En la fase lectiva, la Institución Educativa deberá informar mensualmente a la empresa patrocinadora del avance del proceso de formación del aprendiz.

PARÁGRAFO. Será obligatorio que la Institución Educativa informe a la empresa patrocinadora de la finalización del contrato de prestación de servicios educativos en cualquier momento de ejecución del contrato de aprendizaje, tanto en fase lectiva como práctica.

ART. 26. LIBERTAD SINDICAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o durante toda la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución Política, el bloque de constitucionalidad laboral y el Código Sustantivo del Trabajo, particularmente los relativos a la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En consecuencia, podrán ejercer su derecho de asociación sindical, tanto en su dimensión positiva como negativa, participar en procesos de negociación colectiva y en la huelga, en los términos previstos por la legislación vigente.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

ART. 27. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

ART. 28. INCLUSIÓN DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: En virtud de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

- 1) Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
- 2) Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

PARÁGRAFO. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica.

ART. 29. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE: No constituyen contratos de aprendizaje:

- 1) La vinculación formativa, en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.
- 2) La relación docencia-servicio y el servicio social obligatorio de las áreas de la salud.
- 3) El servicio social obligatorio, realizado por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- 4) Voluntariados.
- 5) Monitorias.

ART. 30. AUSENCIA DE PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ART. 31. SUSPENSIÓN ESPECIAL: Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

- 1) Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario laboral real destinado a su formación. La práctica se reanuda una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

- 2) La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanuda una vez el estudiante cumpla con el período de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

ART. 32. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN: Durante el período de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se le interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los períodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, ya que una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO 1. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser reemplazado por otro y se considerará vigente para efectos del cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.

PARÁGRAFO 2. Durante la suspensión, la cotización al Sistema de Riesgos Laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

PARÁGRAFO 3. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

ART. 33. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

- 1) Por muerte del aprendiz.
- 2) Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
- 3) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- 4) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- 5) Por sentencia ejecutoriada.
- 6) Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. - Decreto 0223 de 2026 Ministerio de Trabajo.
- 7) Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. - Decreto 0223 de 2026 Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarse en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

PARÁGRAFO 2. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración está objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

ART. 34. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

- 1) Por parte de la empresa patrocinadora:
 - a) Las indicadas en el literal “a” del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
 - c) Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
 - d) La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.
- 2) Por parte del aprendiz:
 - a) Las indicadas en el literal “b” del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

ART. 35. INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ:

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, la institución educativa o la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

ART. 36. TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA: Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

ART. 37. CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:

A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

- 1) Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Dando cumplimiento a lo descrito por el párrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

ART. 38. REPORTE DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE: Los contratos de aprendizaje, tanto obligatorios como voluntarios, seguirán siendo reportados al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través de las regionales de esa entidad y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA.

ART. 39. REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. En tal sentido, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA del domicilio principal de la empresa verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que les asiste a las empresas patrocinadoras de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA también podrá realizar la fijación de la cuota de aprendizaje de oficio, con información que repose en bases de datos a las que tenga acceso la entidad, garantizando el debido proceso de la actuación administrativa contemplada en la presente sección.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa.

El empleador podrá presentar la información de la variación del número de empleados en los siguientes periodos: julio y enero o marzo y septiembre, así:

- 1) El empleador que remita la información en los meses de julio y enero, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

- a) Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de julio, reportará la planta de trabajadores de enero a junio del año en curso.
 - b) Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de enero, reportará la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.
- 2) El empleador que remita la información en los meses de marzo y septiembre, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:
- a) Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de marzo, reportará la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso.
 - b) Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de septiembre, reportará la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.

PARÁGRAFO 1. El empleador, a través del representante legal o su apoderado, remitirá la información únicamente en las oportunidades señaladas en los numerales 1 o 2 del presente artículo, para lo cual deberá informar por escrito al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa.

En caso de que el empleador se encuentre en situación de insolvencia en los términos de la Ley 1116 de 2006, podrá reportar la información en cualquier mes.

PARÁGRAFO 2. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la Ley 789 de 2002. Esta distribución también deberá ser informada en las condiciones y plazos previstos en los incisos cuarto y quinto del presente artículo.

PARÁGRAFO 3. Los consorcios y uniones temporales son objeto de regulación de la cuota de aprendizaje, considerando su condición de empleadores en el marco de las relaciones jurídicas derivadas de los contratos que celebran con el Estado.

PARÁGRAFO 4. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este artículo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto.

ART. 40. CONTRATOS DE APRENDIZAJE VOLUNTARIOS: Los empleadores sujetos a contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, siempre que:

- 1) no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres (3) meses anteriores a la fecha de la solicitud;
- 2) no se reduzca la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje.

Cumplidas las anteriores condiciones, los contratos de aprendizaje voluntarios se podrán aumentar en la siguiente proporción:

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.

- 1) Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.
- 2) Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo, son las mismas de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

PARÁGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este artículo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto. La verificación del incumplimiento relacionada con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje por parte de la empresa dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada. Con posterioridad, dicha entidad podrá determinar la viabilidad de reanudar el beneficio.

ART. 41. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por su monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo. De lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices, de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA del domicilio principal donde funcione la empresa dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA del domicilio principal de la empresa con un (1) mes de antelación a la contratación de estos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

PARÁGRAFO. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

ART. 42. PAGO DE LA MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de

los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. Los recursos de la monetización se destinarán así:

- 1) Un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.
- 2) Un veinticinco por ciento (25%) para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios. Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos.
- 3) El cincuenta por ciento (50%) restante para desarrollar los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

ART. 43. INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE POR FALTA DE CONTRATACIÓN O DEL PAGO DE SU MONETIZACIÓN: Se considera que hay incumplimiento de la cuota de aprendizaje cuando el empleador obligado a contratar aprendices no ha suscrito los respectivos contratos o no ha pagado la monetización dentro del término establecido.

Cuando el empleador incumpla con la contratación de aprendices conforme a la cuota mínima regulada, este deberá dar cumplimiento a la obligación principal pagando el valor que corresponda al número de días durante los cuales no cumplió con la contratación de aprendices, correspondiente a la suma de uno punto seis (1.6) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada aprendiz incumplido, liquidados mensualmente o por fracción de mes, con la correspondiente indexación hasta la fecha del pago, junto con los intereses moratorios diarios conforme a la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera o quien haga sus veces, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente.

Adicionalmente, el empleador deberá pagar la multa por incumplimiento de la obligación de contratar aprendices.

PARÁGRAFO. En caso de incumplimiento parcial o total en el pago de la monetización, el empleador estará obligado a cancelar, por concepto de obligación principal, el valor correspondiente a la monetización no realizada oportunamente, junto con los intereses moratorios diarios liquidados a la tasa máxima autorizada por la Superintendencia Financiera, calculados hasta la fecha en que se efectúe el pago. Adicionalmente, deberá asumir la multa establecida por el incumplimiento.

ART. 44. RECONOCIMIENTO O AUTORIZACIÓN DE CURSOS Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA reconocerá los cursos y programas de formación y capacitación de los establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidas por el Estado y autorizará a las empresas que los impartan directamente, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 4 del artículo 37, el artículo 38 de la Ley 789 de 2002 y cumplan con los parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las empresas patrocinadoras y las entidades de formación que soliciten la autorización o el reconocimiento de sus programas de formación y capacitación deberán encontrarse a paz y salvo por todo concepto con el Sistema General de Seguridad Social y aportes parafiscales.

ART. 45. REGISTRO: El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA estará obligado a mantener actualizado el registro de aprendices, de las empresas patrocinadoras obligadas a establecer la

relación de aprendizaje y el control al cumplimiento de la cuota de aprendizaje determinada a las mismas, en cualquiera de sus modalidades.

ART. 46. VIGILANCIA Y CONTROL: El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección, vigilancia y control del contrato de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA realizará la vigilancia y el control del cumplimiento de la cuota de aprendices de cada empresa patrocinadora. En consecuencia, las empresas patrocinadoras estarán obligadas a informar a la regional de dicha entidad donde tenga el domicilio principal la empresa, el número de aprendices que les corresponde, así como la suscripción de los contratos o la monetización parcial o total de la cuota en los términos indicados en este capítulo.

PARÁGRAFO. La información del patrocinador será reportada en los formatos que para tal efecto establezca el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

ART. 47. EMPLEADORES OBLIGADOS A VINCULAR APRENDICES: Se encuentran obligados a vincular aprendices los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

PARÁGRAFO. Los contratos de aprendizaje regulados por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo no tienen la naturaleza de contratos estatales, ni implican provisión de cargos o modificación de la nómina.

ART. 48. CUOTA DE APRENDICES: Para efectos de la determinación de la cuota de aprendices, entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario.

La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que, de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, requieran de capacitación.

Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que no estén contemplados en el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje, - SENA, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan, deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices ante la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal del empleador.

PARÁGRAFO 1. Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador llegare a incidir en la determinación de la cuota mínima obligatoria de aprendices, será fijada con base en el promedio de trabajadores del semestre anterior al de la fecha de asignación de la cuota de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en los términos previstos en el artículo 2.2.6.3.3.35. del presente decreto.

PARÁGRAFO 2. Para la determinación de la cuota de aprendices, no serán contabilizados los contratos de aprendizaje.

ART. 49. LISTADO DE OFICIOS Y OCUPACIONES: El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA publicará el listado de oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje. Este listado será

actualizado por lo menos una vez al año y será aprobado por el Consejo Directivo Nacional de dicha entidad.

ART. 50. CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR EL EMPLEADOR: Cuando la formación de uno o varios aprendices comprendidos dentro de la cuota obligatoria sea impartida por el empleador directamente o a través de un tercero diferente al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el empleador podrá solicitar el reembolso económico del costo de la formación en proporción de los aprendices capacitados de esta manera, cuyo monto será definido por dicha entidad tomando en consideración los costos equivalentes en los que incurre en cursos de formación similares.

En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales que le corresponda realizar a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ART. 51. CRITERIOS PARA EL LISTADO DE OFICIOS Y OCUPACIONES: El listado de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, será elaborado por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1) Ocupaciones u oficios relacionados directamente con la actividad productiva de la empresa y que correspondan al manejo administrativo, operativo, comercial o financiero del giro ordinario de sus actividades;
- 2) Ocupaciones u oficios calificados o semi calificados cuyo desempeño requiera formación metódica y completa;
- 3) Ocupaciones u oficios que para su desempeño requieran el desarrollo de competencias mediante estrategias teórico-prácticas de formación;
- 4) Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño, dominios conceptuales de naturaleza técnica o tecnológica;
- 5) Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño idóneo y productivo, el cumplimiento de estándares o competencias normalizadas y requeridas por el medio laboral regional, nacional o internacional;
- 6) Ocupaciones u oficios cuyo desempeño requiera de fundamentación, comprensión, desarrollo y gestión de procesos, procedimientos o tareas complejas para su realización con idoneidad, calidad, seguridad y competitividad;
- 7) Ocupaciones u oficios que correspondan a la estructura de la empresa, para las cuales exista oferta educativa de formación y/o capacitación directa o relacionada, ofrecida por entidades de capacitación superior, formal y no formal y cuyos programas permitan cualificar o calificar el talento humano requerido para su desempeño.

ART. 52. SEGUROS: Los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA que sean beneficiarios del apoyo de sostenimiento previsto en el artículo 41 de la Ley 789 de 2002, deberán estar amparados mediante un seguro con cobertura nacional, durante las fases lectiva y/o productiva del programa de formación, de acuerdo con el calendario académico de la entidad, que incluya:

- 1) Muerte accidental incluyendo homicidio.
- 2) Incapacidad total y permanente.

3) Beneficios por desmembración.

4) Gastos médicos, quirúrgicos, hospitalarios y de atención ambulatoria por cualquier causa accidental, incluyendo medicamentos, asistencia farmacéutica, material de osteosíntesis, prótesis, órtesis y demás elementos necesarios para la fisioterapia y rehabilitación integral del paciente.

5) Gastos de traslado.

6) Gastos funerarios.

El monto del seguro al igual que su distribución, serán definidos por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las actividades de prevención y promoción se efectuarán conforme a la normatividad establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en el área de salud para el bienestar de los aprendices.

PERÍODO DE PRUEBA

ART. 53. DEFINICIÓN Y OBJETO: El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto permitir a la Empresa apreciar las aptitudes del trabajador y, a su vez, al trabajador evaluar la conveniencia de las condiciones del empleo. Este se regirá por lo dispuesto en el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo y por las demás disposiciones legales que regulen la materia.

ART. 54. ESTIPULACIÓN Y FORMALIDADES: El período de prueba no se presume. Para que tenga validez jurídica deberá estipularse siempre por escrito en el contrato de trabajo o en documento adicional al mismo. En caso contrario, se entenderá que la relación laboral se rige desde su inicio por las normas generales del contrato de trabajo. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 55. DURACIÓN MÁXIMA Y SUCESIÓN DE CONTRATOS: La duración del período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses en los contratos de trabajo.

En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses.

Cuando entre la Empresa y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo en el caso del primer contrato.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 78 y 79 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 56. TERMINACIÓN Y EVALUACIÓN DE APTITUDES EN EL PERÍODO DE PRUEBA: Durante la vigencia del período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, la Empresa observará las siguientes disposiciones durante esta etapa:

1) La Empresa podrá realizar evaluaciones con el fin de apreciar las aptitudes del trabajador para el desempeño del cargo para el cual fue contratado.

2) Las evaluaciones que se realicen durante el período de prueba podrán ser consideradas por la Empresa para determinar la continuidad de la relación laboral.

- 3) La terminación del contrato durante el período de prueba deberá respetar las garantías y protecciones legales vigentes, incluyendo aquellas relacionadas con la estabilidad laboral reforzada cuando haya lugar a ello.
- 4) El trabajador tendrá derecho al pago de los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales causadas, así como a la afiliación y cotización al sistema de seguridad social integral desde el inicio de la relación laboral.
- 5) Si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato de trabajo se registrará plenamente por las normas generales que regulan la relación laboral.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 57. DEFINICIÓN Y RÉGIMEN PRESTACIONAL: Son trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupan en labores de corta duración, por un término no mayor de un (1) mes, y cuya naturaleza sea distinta a las actividades normales o al giro ordinario de los negocios de la Empresa, conforme al artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se consideran actividades accidentales o transitorias aquellas que:

- No forman parte de la actividad permanente de Gestión de Activos Inmobiliarios.
- Responden a necesidades extraordinarias, imprevistas o de apoyo temporal.
- No implican continuidad en el tiempo ni reemplazo de funciones estructurales.

ART. 58. MODALIDADES CONTRACTUALES APLICABLES: En concordancia con los artículos 46 y 47 del CST modificados por la Ley 2466 de 2025, la Empresa podrá vincular trabajadores accidentales o transitorios mediante:

1) Contrato de trabajo a término fijo

- a) Debe celebrarse por escrito.
- b) Su duración no podrá exceder de cuatro (4) años.
- c) Si el término inicial es inferior a un año, podrá prorrogarse varias veces, pero la quinta prórroga deberá ser mínimo de un (1) año.
- d) Si ninguna de las partes manifiesta su intención de no renovar con 30 días de antelación, operará la prórroga automática.
- e) Si no se cumplen los requisitos legales, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde su inicio.

2) Contrato por duración de obra o labor determinada

- a) Debe celebrarse por escrito.
- b) Debe describir de manera precisa y detallada la obra o labor contratada.

- c) Si el trabajador continúa prestando servicios una vez finalizada la obra, el contrato se entenderá a término indefinido, salvo que se trate de una nueva obra claramente identificada y documentada.

3) Contrato ocasional, accidental o transitorio

- a) Su duración no podrá exceder de un (1) mes.
- b) No requiere preaviso para su terminación, salvo pacto en contrario.
- c) No podrá utilizarse para cubrir funciones permanentes de la Empresa.

ART. 59. IGUALDAD DE DERECHOS Y SEGURIDAD SOCIAL: En virtud de lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-823 de 2006 y en concordancia con los principios de igualdad y protección al trabajo establecidos en la legislación laboral vigente, incluyendo la Ley 2466 de 2025, los trabajadores accidentales o transitorios gozarán de igualdad de trato frente a los demás trabajadores. En consecuencia, tendrán derecho al pago del salario pactado, al descanso remunerado en dominicales y festivos cuando haya lugar, así como al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales a que haya lugar, tales como prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, de acuerdo con el tiempo efectivamente laborado.

Igualmente, la Empresa garantizará la afiliación y el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) desde el inicio de la relación laboral, independientemente de la duración de esta.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y GARANTÍAS DE ESTABILIDAD

ART. 60. PRINCIPIO GENERAL DE ESTABILIDAD LABORAL: En cumplimiento del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, la regla general en Gestión de Activos Inmobiliarios será la vinculación mediante contrato de trabajo a término indefinido, como expresión del principio de estabilidad laboral y continuidad del vínculo mientras subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y la materia del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos a término fijo, por duración de obra o labor determinada, o para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, conforme a las disposiciones de este capítulo.

ART. 61. CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO: El contrato de trabajo a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan, las causas que dieron origen a la contratación, la materia del trabajo y las necesidades permanentes del servicio.

PARÁGRAFO 1. TERMINACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR: El trabajador podrá dar por terminado el contrato mediante preaviso de treinta (30) días calendario, con el fin de permitir a la Empresa proveer su reemplazo. No podrá pactarse sanción alguna por la omisión del preaviso.

PARÁGRAFO 2. EXCEPCIÓN AL PREAVISO: El preaviso no será exigible cuando la terminación unilateral por parte del trabajador se funde en una justa causa imputable al empleador, caso en el cual deberá, expresar las razones de la terminación y acudir a mecanismos alternativos de resolución de conflictos o a la vía judicial para reclamar la indemnización correspondiente, si a ello hubiere lugar.

ART. 62. CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO: De conformidad con el artículo 46 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo bajo las siguientes reglas:

- 1) Duración y forma: El contrato debe celebrarse por escrito y su duración no podrá exceder de cuatro (4) años. En caso de no cumplir los requisitos legales, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio.
- 2) Prórrogas: Prórroga pactada: Cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, podrá prorrogarse cuantas veces acuerden las partes. A partir de la quinta prórroga, la renovación deberá ser por un término mínimo de un (1) año, sin que en ningún caso se pueda superar el límite máximo de cuatro (4) años.

Prórroga automática: Si ninguna de las partes manifiesta su intención de no renovar con treinta (30) días de antelación, el contrato se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su última prórroga. En contratos inferiores a un año, la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ART. 63. CONTRATO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA: La Empresa podrá celebrar contratos por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, bajo las siguientes condiciones:

- 1) Forma y contenido: El contrato deberá celebrarse por escrito e incluir una descripción precisa y detallada de la obra o labor, las actividades específicas a ejecutar y los criterios de finalización de la obra.
- 2) Conversión a contrato indefinido: El contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde su inicio cuando no se cumplan los requisitos legales o cuando el trabajador continúe prestando servicios una vez finalizada la obra o labor contratada.
- 3) Nuevas obras o labores: Si surge una nueva necesidad, el contrato existente podrá adicionarse, especificando la nueva obra o labor, o podrá liquidarse el contrato anterior y celebrarse uno nuevo. En ambos casos, la nueva labor deberá describirse de forma clara y precisa.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ART. 64. JORNADA ORDINARIA Y DISTRIBUCIÓN DE HORARIOS: Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la Empresa, o en los lugares donde se ejecuten las labores, atendiendo a la jornada máxima legal vigente de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, conforme a la reducción gradual de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021 y demás normas concordantes.

La jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse por la Empresa entre cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando el descanso obligatorio dominical o el día de descanso compensatorio correspondiente, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

La Empresa podrá organizar y modificar los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, respetando en todo caso los límites de la jornada máxima legal y las disposiciones vigentes sobre trabajo suplementario, trabajo nocturno, dominical y festivo. En consideración a las necesidades del servicio, el horario de trabajo se establece de la siguiente manera:

1) JORNADA MAXIMA LABORAL

- a) La jornada máxima legal vigente es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026, distribuida de la siguiente manera:

Día	Hora de entrada	Hora de Almuerzo	Hora de salida	Horas laborales
Lunes a viernes	8:00 a.m.	1 Hora por cada día	5:00 p.m.	40 - Horas
Sábado	8:00 a.m.	N/A	12:00 p.m.	4 - Horas
Total, Semana				44 - Horas

- b) La jornada máxima legal a partir del 15 de julio de 2026 es de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuida de la siguiente manera:

Día	Hora de entrada	Hora de Almuerzo	Hora de salida	Horas laborales
Lunes, miércoles y viernes	8:00 a.m.	1 Hora por cada día	5:00 p.m.	24 - Horas
Martes y jueves	9:00 a.m.	1 Hora por cada día	5:00 p.m.	14 - Horas
Sábado	8:00 a.m.	N/A	12:00 p.m.	4 - Horas
Total, Semana				42 - Horas

- 2) **HORA DE ALMUERZO:** Una (1) hora diaria de lunes a viernes, la cual no computa dentro de la jornada laboral diaria por ser tiempo de descanso intermedio según el Artículo 167 del C.S.T.

- 3) **PERIODOS DE DESCANSO:** Se concederán dos periodos de descanso de diez (10) minutos cada uno, distribuidos en la mañana y en la tarde. Los domingos y festivos son días de descanso obligatorio remunerado.

PARÁGRAFO 1. NEGOCIACIÓN SEGÚN EL CLIENTE: En atención al objeto social de la Empresa, se podrá establecer de común acuerdo una opción de horario distinta a la general cuando las necesidades de la copropiedad o el cliente así lo exijan, sin superar los límites legales de la jornada semanal.

PARÁGRAFO 2. CONTROL HORARIO: El empleador podrá implementar herramientas tecnológicas, digitales o presenciales destinadas al control y registro de la jornada laboral de todos sus trabajadores. En virtud de la facultad de dirección y organización del trabajo, el empleador podrá definir, modificar o actualizar los mecanismos de control horario que considere necesarios para garantizar el cumplimiento de la jornada, la trazabilidad de las actividades y la adecuada prestación del servicio.

El registro de la jornada laboral se realizará mediante los sistemas que la empresa disponga, los cuales podrán incluir plataformas digitales, aplicaciones móviles, reportes electrónicos, sistemas biométricos, georreferenciación laboral en los casos estrictamente necesarios, o cualquier otro medio idóneo conforme a las necesidades del servicio y a las obligaciones legales vigentes. En consecuencia, y según el mecanismo de control implementado por la empresa, se aplicarán las siguientes disposiciones:

1) Modalidades de control horario La empresa podrá implementar uno o varios sistemas de registro de jornada, tales como:

- a) Plataformas digitales o aplicaciones móviles de marcación.
- b) Reportes electrónicos de inicio y finalización de actividades.
- c) Geolocalización laboral en los casos estrictamente necesarios y proporcionales.
- d) Registros manuales o físicos cuando exista sede temporal o permanente.
- e) Sistemas biométricos o de acceso cuando la empresa cuente con instalaciones físicas.

Estos mecanismos podrán ser modificados o actualizados según las necesidades operativas, tecnológicas o normativas, sin que ello implique modificación del RIT.

2) Obligación del trabajador: El trabajador deberá registrar su jornada laboral a través del mecanismo definido por la empresa, cumpliendo con los horarios establecidos y reportando cualquier novedad que afecte el cumplimiento de la jornada.

3) Flexibilidad operativa: Cuando la empresa cuente con sede física, temporal o permanente, podrá implementar sistemas de control horario presenciales. En ausencia de sede, el control se realizará mediante herramientas digitales o mecanismos remotos que garanticen el adecuado seguimiento de la jornada.

4) Protección de datos y límites del control: Todo sistema de control horario deberá respetar los principios de necesidad, proporcionalidad y finalidad, conforme a la Ley 1581 de 2012 y la Sentencia C-748 de 2011. La geolocalización solo podrá utilizarse durante la jornada laboral y exclusivamente para fines de control operativo.

PARÁGRAFO 3. ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CAPACITACIÓN: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando la jornada laboral semanal sea superior a cuarenta y dos (42) horas y la Empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada se destinen exclusivamente al desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, organizadas o financiadas por el empleador.

En virtud de la reducción gradual de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021, esta obligación dejará de ser exigible una vez la jornada máxima legal semanal sea de cuarenta y dos (42) horas, lo cual ocurrirá a partir de julio de 2026.

PARÁGRAFO 4. REDUCCIÓN GRADUAL AUTOMÁTICA: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, la jornada máxima legal de trabajo se reducirá gradualmente hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.

En consecuencia, la Empresa podrá ajustar la distribución de los horarios de entrada y salida de los trabajadores con el fin de dar cumplimiento a dicho límite legal, garantizando en todo caso que la reducción de la jornada no implique disminución de la remuneración salarial ni afectación de los derechos adquiridos de los trabajadores, de conformidad con la normativa laboral vigente.

PARÁGRAFO 5. JORNADA MÁXIMA, EXCEPCIONES Y FLEXIBILIDAD LABORAL (ART. 161 C.S.T.): De conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, y en concordancia con la reducción gradual de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021, la jornada ordinaria máxima de trabajo se sujetará a los límites legales vigentes.

En tal sentido, la Empresa y el trabajador podrán acordar la distribución de la jornada máxima legal semanal, actualmente de cuarenta y cuatro (44) horas, la cual se reducirá progresivamente hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, conforme a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021.

Dicha jornada podrá distribuirse en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio, y sujetándose a las siguientes reglas especiales:

- 1) **Labores insalubres o peligrosas:** En aquellas actividades que el Gobierno Nacional determine como especialmente insalubres o peligrosas, se aplicarán las reducciones de jornada o condiciones especiales que establezcan las normas vigentes y los dictámenes técnicos expedidos por las autoridades competentes.
- 2) **Jornada de adolescentes autorizados:** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a lo dispuesto en la legislación vigente, particularmente en la normativa sobre trabajo de menores de edad, así:
 - a) Los mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años solo podrán laborar en jornada diurna, hasta por seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, y hasta las 6:00 p. m.
 - b) Los mayores de diecisiete (17) años solo podrán laborar hasta por ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, y hasta las 8:00 p. m.
- 3) **Organización de turnos sucesivos:** La Empresa podrá organizar turnos sucesivos de trabajo que permitan la operación continua de la empresa o de alguna de sus secciones durante todos los días de la semana, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) horas semanales.

En esta modalidad no habrá lugar al pago de recargos nocturnos, dominicales o festivos, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir el salario correspondiente a la jornada ordinaria y al descanso remunerado legal.

- 4) **Jornada diaria flexible:** De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se distribuya en jornadas diarias flexibles de trabajo, repartidas en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio.

En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá variar entre un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de hasta nueve (9) horas diarias, sin que haya lugar al pago de recargos

por trabajo suplementario, siempre que el promedio de horas trabajadas no exceda el límite máximo legal semanal.

PARÁGRAFO 6. PERMANENCIA Y ABANDONO DEL PUESTO: Durante la jornada de trabajo, los trabajadores deberán permanecer en su puesto y dedicar su actividad exclusivamente al cumplimiento de las funciones y responsabilidades que les hayan sido asignadas.

En consecuencia, no podrán abandonar su puesto de trabajo ni ocuparse en asuntos distintos a los propios de su labor, salvo en casos de emergencia debidamente justificada o cuando exista autorización previa del superior inmediato o de la persona competente para otorgarla.

PARÁGRAFO 7. PROHIBICIÓN DE DOBLE TURNO: La Empresa no asignará ni contratará a un trabajador para la ejecución de dos (2) turnos de trabajo en un mismo día que impliquen exceder la jornada máxima legal de trabajo, salvo en los casos en que se trate de trabajo suplementario debidamente autorizado, dentro de los límites establecidos por la legislación laboral vigente.

Esta restricción no aplicará a los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, quienes se registrarán por las disposiciones especiales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 8. RECUPERACIÓN POR FUERZA MAYOR: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se suspenda la prestación del servicio por un tiempo no mayor de dos (2) horas, la Empresa podrá disponer que el trabajador recupere dicho tiempo en un momento distinto, con el fin de completar la jornada ordinaria de trabajo.

La recuperación de este tiempo no constituirá trabajo suplementario ni dará lugar al pago de recargos o remuneración adicional, siempre que se realice dentro de los límites de la jornada máxima legal y conforme a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 9. EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, no estarán sujetos a la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, quienes deberán cumplir las funciones y responsabilidades propias de su cargo durante el tiempo que resulte necesario para el adecuado desarrollo de sus labores.

En todo caso, el ejercicio de estas funciones deberá realizarse respetando el derecho a la desconexión laboral, en los términos establecidos en la Ley 2191 de 2022 y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 10. AMPLIACIÓN EXCEPCIONAL DE LA JORNADA: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 del Decreto 13 de 1967, el límite máximo de la jornada de trabajo previsto en el artículo 161 del mismo Código podrá ser ampliado por orden del empleador, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, cuando medien razones de fuerza mayor o caso fortuito, exista amenaza u ocurrencia de accidente, o cuando resulten indispensables trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas, equipos o instalaciones de la Empresa.

Esta ampliación solo podrá realizarse en la medida estrictamente necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador deberá llevar el registro correspondiente de las horas extraordinarias laboradas, conforme a la normativa laboral vigente. En todo caso, esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras, el cual se remunerará de acuerdo con las disposiciones legales aplicables y respetando el límite máximo de la jornada semanal vigente, conforme a la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 11. AMPLIACIÓN POR TURNOS: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando la naturaleza de las labores no exija actividad continua, la Empresa podrá ampliar la jornada ordinaria diaria de trabajo, siempre que el promedio de horas laboradas no exceda ocho (8) horas diarias dentro del periodo correspondiente, ni se supere el límite máximo de la jornada semanal legal vigente.

En todo caso, dicha organización de la jornada deberá respetar los límites establecidos por la legislación laboral vigente, incluyendo la reducción gradual de la jornada máxima semanal prevista en la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 12. AMPLIACIÓN POR LABORES SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa podrá organizar y ampliar la jornada ordinaria de trabajo en aquellas labores que, por su naturaleza o por necesidades técnicas del servicio, deban ejecutarse sin solución de continuidad mediante turnos sucesivos de trabajadores.

En estos casos excepcionales, la jornada de trabajo podrá exceder el límite ordinario semanal, sin que en ningún evento sobrepase cincuenta y seis (56) horas a la semana, de acuerdo con lo previsto en la citada disposición legal.

PARÁGRAFO 13. RECONOCIMIENTO DE RECARGOS: Cuando como consecuencia de la organización de turnos o de la ampliación de la jornada se laboren horas que excedan la jornada máxima legal semanal vigente, la Empresa reconocerá y pagará los recargos correspondientes por trabajo suplementario, de conformidad con la legislación laboral aplicable y con la jornada máxima establecida en la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 14. CRONOGRAMA DE REDUCCIÓN GRADUAL Y MODIFICACIÓN DE TURNOS: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la Empresa reconoce la reducción gradual de la jornada máxima legal de trabajo. En tal sentido, a la fecha de suscripción del presente Reglamento Interno de Trabajo, la jornada máxima se encuentra fijada en cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026.

Se deja expresa constancia de que, a partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima legal se reducirá de manera definitiva a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin que dicha disminución implique reducción de salario ni afecte los derechos adquiridos o prestacionales de los trabajadores.

En concordancia con lo anterior, la Empresa podrá ajustar, reorganizar o redistribuir los turnos y horarios de trabajo con el fin de garantizar el cumplimiento de los límites legales de la jornada, respetando en todo caso el descanso obligatorio y las demás disposiciones laborales vigentes, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes, incluyendo la Ley 2466 de 2025 en lo que resulte aplicable.

PARÁGRAFO 15. MODIFICACIÓN EXTENSIVA Y PREVALENCIA NORMATIVA: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2101 de 2021, en todos los artículos del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes en las que se haga referencia a una jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas, deberá entenderse que dicha referencia corresponde a la jornada máxima legal vigente al momento de la ejecución de la labor, conforme al proceso de reducción progresiva establecido por la citada ley.

En consecuencia, la jornada máxima legal tendrá como límite definitivo cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme al cronograma de implementación previsto en la ley, sin que ello implique

reducción salarial ni afectación de los derechos de los trabajadores. La presente disposición prevalecerá sobre cualquier norma interna o interpretación del Reglamento que resulte contraria, y se aplicará de manera armónica con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y en las demás normas laborales vigentes, incluyendo la Ley 2466 de 2025 en lo que resulte aplicable.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 65. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 159, 160 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, y teniendo en cuenta la modificación introducida al artículo 160 por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 en relación con el horario del trabajo diurno y nocturno, se aplicarán las siguientes reglas:

- 1) Trabajo diurno: De acuerdo con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. (19:00 horas).
- 2) El trabajo nocturno: Es el comprendido entre las 7:00 p. m. (19:00 horas) y las 6:00 a. m. del día siguiente, el cual dará lugar al pago del recargo nocturno correspondiente, en los términos previstos por la legislación laboral vigente.

ART. 66. DEFINICIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: Se considera trabajo suplementario o de horas extras aquel que se realiza excediendo la jornada ordinaria pactada en el contrato de trabajo y, en todo caso, el que exceda la jornada máxima legal vigente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

La jornada máxima legal de trabajo se aplicará conforme a la reducción progresiva establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, sin disminución del salario ni afectación de los derechos adquiridos de los trabajadores.

Todo trabajo que exceda la jornada ordinaria pactada o la jornada máxima legal vigente tendrá la calidad de trabajo suplementario o de horas extras y deberá ser previamente autorizado, así como remunerado y registrado conforme a lo dispuesto en los artículos 159, 168 y demás normas concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, y en las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

ART. 67. LÍMITES Y AUTORIZACIÓN: El trabajo suplementario o de horas extras solo podrá realizarse hasta por un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

Para su realización, la Empresa deberá contar con la autorización previa o general vigente otorgada por el Ministerio del Trabajo, cuando la normativa así lo exija.

El trabajo suplementario tendrá carácter excepcional y no podrá convertirse en una práctica habitual. Únicamente se permitirá de manera ordinaria cuando exista autorización administrativa o en los casos de fuerza mayor o de trabajos urgentes e indispensables previstos en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales deberán quedar debidamente registrados por la Empresa.

ART. 68. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: La remuneración del trabajo se liquidará con los siguientes recargos, los cuales no serán acumulables entre sí, salvo disposición legal en contrario:

- 1) Recargo nocturno: El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 2) Hora extra diurna: Se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3) Hora extra nocturna: Se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 4) Trabajo en dominicales y festivos: El trabajo en días de descanso obligatorio se remunerará con el recargo correspondiente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, conforme a la implementación progresiva establecida en la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio de que el empleador pueda reconocer el recargo pleno del cien por ciento (100%) desde su entrada en vigor.

PARÁGRAFO. La Empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de conformidad con lo previsto en la normativa laboral vigente que regula la materia, en particular lo dispuesto en el Decreto 2352 de 1965, compilado en el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ART. 69. REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO: La Empresa no reconocerá ni pagará trabajo suplementario que no haya sido autorizado previa y expresamente por escrito por el jefe inmediato o la dirección respectiva. El incumplimiento de esta formalidad por parte del trabajador constituye una falta a sus obligaciones, sin perjuicio de que la Empresa deba registrar y pagar las horas efectivamente laboradas para evitar el enriquecimiento sin causa.

PARÁGRAFO: Queda prohibido a los trabajadores permanecer en las instalaciones de la Empresa o conectados a sus sistemas de gestión fuera de la jornada ordinaria sin la debida autorización de horas extras.

ART. 70. EXONERACIÓN DE BENEFICIOS POR REDUCCIÓN DE JORNADA: En virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, la empresa Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., al dar cumplimiento a la reducción gradual de la jornada máxima legal semanal de trabajo, actualmente establecida en cuarenta y cuatro (44) horas y con meta final de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir de julio de 2026, quedará exonerada de las siguientes obligaciones:

- 1) Jornada semestral familiar: La obligación de conceder una jornada libre por semestre para compartir con la familia, prevista en la Ley 1857 de 2017.
- 2) Actividades recreativas, culturales o de capacitación: La obligación de destinar dos (2) horas semanales a dichas actividades, conforme al artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO. La exoneración de las obligaciones anteriormente señaladas se aplicará desde el momento en que la Empresa implemente la reducción de la jornada laboral en los términos previstos en la Ley 2101 de 2021, sin perjuicio de la culminación del proceso gradual de reducción hasta alcanzar las cuarenta y dos (42) horas semanales.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 71. RÉGIMEN DE DESCANSOS REMUNERADOS Y FESTIVOS: Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos por la legislación laboral

colombiana, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

- 1) **Días de fiesta:** Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta reconocidos por la legislación colombiana, entre ellos: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre; además de los jueves y viernes santos, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, sin perjuicio de los demás que establezca la ley.
- 2) **Traslado de festivos:** De conformidad con la Ley 51 de 1983, el descanso remunerado correspondiente a las festividades del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, así como la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan con día lunes, se trasladará al lunes siguiente.
- 3) **Reconocimiento de derechos:** Las prestaciones y derechos que se originen por el trabajo en días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso efectivamente establecido conforme al traslado legal señalado.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada pactada 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 efectivamente laborado, conforme a lo previsto en la ley.

PARÁGRAFO 2. En aquellas actividades que por su naturaleza no puedan suspenderse, incluyendo labores indispensables de mantenimiento, vigilancia o seguridad, los trabajadores podrán laborar en domingos y festivos, caso en el cual tendrán derecho a la remuneración correspondiente y al descanso compensatorio en los términos de la ley.

PARÁGRAFO 3. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos en el mes calendario, y habitual cuando labora tres (3) o más domingos en el mismo período.

- 1) **Remuneración:** El trabajo en domingos y festivos se remunerará con el recargo legal sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, conforme a la implementación progresiva establecida en la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio de que el empleador pueda reconocer un recargo superior.
- 2) **Incompatibilidad de recargos:** Cuando el trabajo dominical coincida con otro día de descanso remunerado, solo habrá lugar al recargo legal correspondiente, salvo las excepciones previstas en la ley, como el régimen especial de turnos contemplado en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 4. El trabajador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea el sábado o el domingo, el cual se reconocerá en todos sus efectos como descanso obligatorio remunerado.

PARÁGRAFO 5. En los casos de trabajo habitual o permanente en domingo, la Empresa fijará en lugar visible del establecimiento, con una anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal que por razones del servicio deba laborar en dicho día, indicando el día y las horas de descanso compensatorio remunerado, conforme a lo previsto en el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 72. DURACIÓN DEL DESCANSO: El descanso obligatorio remunerado tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Se exceptúan de esta regla los casos de trabajo organizado mediante turnos sucesivos de hasta treinta y seis (36) horas semanales, de conformidad con lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones que regulen la materia.

ART. 73. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS (RECARGOS Y COMPENSATORIOS): En virtud de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 2466 de 2025, el trabajo realizado en días de descanso obligatorio se regirá por las siguientes reglas:

- 1) Tasas de remuneración: El trabajo en domingos y festivos se remunerará con el recargo legal correspondiente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, conforme a la implementación progresiva prevista en la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio de que el empleador pueda reconocer un recargo superior.
- 2) Trabajo dominical ocasional: Se considera trabajo dominical ocasional aquel en el cual el trabajador labora hasta dos (2) domingos en el mes calendario. En este caso, el trabajador podrá optar entre recibir el pago del recargo correspondiente o disfrutar de un descanso compensatorio remunerado en otro día de la semana.
- 3) Trabajo dominical habitual: Se considera trabajo dominical habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos en el mes calendario. En este caso, el trabajador tendrá derecho al pago del recargo legal correspondiente y a un día de descanso compensatorio remunerado.
- 4) Aviso de trabajo dominical: En los casos de trabajo habitual en domingo, la Empresa fijará en lugar visible del establecimiento, con una anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal asignado para laborar en dicho día, indicando el día y las horas del descanso compensatorio correspondiente.

PARÁGRAFO 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera 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 tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

PARÁGRAFO 2. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 3. Para todos los efectos, cuando en la Ley se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 4. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio es el domingo.

PARÁGRAFO 5. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, será implementado, de la siguiente manera:

- 1) A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

- 2) partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- 3) A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo es decir recargo del 100%.

ART. 74. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVO: La Empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario correspondiente a un (1) día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, en caso de ausencia, esta obedezca a justa causa o haya sido autorizada por el empleador, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

- 1) Justa causa: Para efectos del reconocimiento del descanso dominical remunerado, se consideran justas causas, entre otras, el accidente, la enfermedad debidamente comprobada, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito.
- 2) Exclusión: No tendrá derecho a esta remuneración el trabajador que deba recibir por ese mismo día una prestación económica por incapacidad derivada de enfermedad o accidente reconocida por el Sistema de Seguridad Social.
- 3) Salarios variables: Cuando el salario no sea fijo, sino por unidad de obra, tarea o destajo, el salario base para liquidar el descanso dominical será el promedio de lo devengado por el trabajador durante la semana inmediatamente anterior, teniendo en cuenta únicamente los días efectivamente trabajados.
- 4) Días de fiesta: La remuneración de los días de fiesta de carácter civil o religioso se liquidará en la misma forma que el descanso dominical. No habrá lugar a descuento alguno por faltas al trabajo ocurridas en los días anteriores a tales festividades.
- 5) Trabajo excepcional en día de descanso: El trabajador que labore excepcionalmente en un día de descanso obligatorio tendrá derecho, a su elección, a un descanso compensatorio remunerado o al pago del recargo correspondiente en dinero, conforme a lo dispuesto por la ley.
- 6) Remuneración por trabajo en descanso obligatorio: Cuando el trabajador labore en domingos o días festivos y opte por la remuneración en dinero, la Empresa reconocerá el pago correspondiente con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, conforme a la implementación progresiva prevista en la Ley 2466 de 2025.
- 7) Coincidencia de descansos: Cuando el domingo coincida con otro día de descanso remunerado reconocido por la ley, el trabajador que labore en dicho día tendrá derecho únicamente al recargo legal correspondiente.
- 8) Trabajo habitual: Los trabajadores que habitualmente laboren en domingo o días de descanso obligatorio deberán disfrutar del descanso compensatorio remunerado correspondiente, de conformidad con lo previsto en el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 9) Prevalencia normativa: El trabajador tendrá derecho a los pagos, recargos o descansos compensatorios que establezcan las leyes, decretos o disposiciones vigentes que reconozcan condiciones más favorables que las aquí previstas.

- 10)** Labores técnicas indispensables: Las personas que, por la naturaleza técnica de sus funciones o por la imposibilidad de reemplazo sin grave perjuicio para la Empresa, deban laborar en domingos o festivos, tendrán derecho a la remuneración correspondiente con el recargo legal vigente, conforme a las disposiciones aplicables.

VACACIONES

ART. 75. DERECHO Y TÉRMINO: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios prestados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 186, numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 76. POTESTAD DEL EMPLEADOR Y EQUILIBRIO DE INTERESES: La época de disfrute de las vacaciones será señalada por la Empresa dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para tal efecto, la Empresa procurará armonizar el derecho al descanso del trabajador con las necesidades del servicio y la adecuada continuidad de las operaciones, en concordancia con los criterios establecidos por la Sentencia C-710 de 1996.

La Empresa notificará al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de quince (15) días.

Con el fin de facilitar la planeación de las actividades empresariales, el trabajador podrá presentar su solicitud de disfrute de vacaciones con la debida anticipación, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos por la Empresa.

PARÁGRAFO: Los días hábiles para vacaciones son únicamente aquellos en los que el trabajador debe prestar sus servicios según su jornada ordinaria. Por ello, si el trabajador labora de lunes a sábado, el sábado se cuenta como día hábil; si su jornada es de lunes a viernes, el sábado no se contabiliza. Esta regla se fundamenta en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que las vacaciones deben otorgarse en días hábiles y no en días calendario.

ART. 77. INTERRUPCIÓN DEL DESCANSO: El trabajador no perderá el derecho al disfrute de sus vacaciones cuando estas se interrumpan por causas justificadas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, las vacaciones podrán interrumpirse por necesidades del servicio debidamente justificadas por el empleador.

Así mismo, conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia (Sala Laboral), el disfrute de las vacaciones también se interrumpirá cuando durante su desarrollo se presenten situaciones como incapacidad médica, licencias de maternidad o paternidad, licencia por luto u otras situaciones legalmente reconocidas que impidan su normal disfrute.

Una vez finalizada la causa que dio lugar a la interrupción, el trabajador tendrá derecho a reanudar el disfrute de los días de vacaciones que quedaren pendientes.

ART. 78. COMPENSACIÓN EN DINERO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, empleador y trabajador podrán acordar por escrito la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, equivalente a siete punto cinco (7.5) días hábiles.

Dicho acuerdo deberá constar por escrito y se realizará sin perjuicio de la obligación de otorgar al trabajador el disfrute efectivo del resto del período de vacaciones.

El valor de la compensación se liquidará con base en el salario que el trabajador esté devengando al momento de efectuarse el pago.

ART. 79. ACUMULACIÓN: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, las vacaciones podrán acumularse por acuerdo entre empleador y trabajador.

En todo caso, el trabajador deberá disfrutar por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por cada año de servicio.

La acumulación de vacaciones podrá efectuarse hasta por dos (2) años, y hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, o cuando se trate de trabajadores técnicos especializados.

ART. 80. LIQUIDACIÓN Y SALARIO VARIABLE: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo, durante el período de vacaciones el trabajador tendrá derecho a recibir el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

Cuando el salario sea variable, el valor de las vacaciones se liquidará con base en el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Para efectos de esta liquidación no se tendrán en cuenta el valor del trabajo en horas extras ni los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio.

ART. 81. REGISTRO OBLIGATORIO: La Empresa llevará un registro de vacaciones de los trabajadores, en libro o sistema que permita su control, en el cual se anotarán las fechas de causación, disfrute y el valor pagado por dicho concepto, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 13 de 1967 y demás normas que regulen la materia.

PARÁGRAFO. VACACIONES PROPORCIONALES: En caso de terminación del contrato de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado total o parcialmente de sus vacaciones, estas se compensarán en dinero en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado, conforme a lo establecido en la Ley 995 de 2005.

PERMISOS

ART. 82. PERMISOS: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, la atención de situaciones de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el ejercicio de comisiones sindicales inherentes a la organización y la asistencia al sepelio de compañeros de trabajo, siempre que se dé aviso oportuno al empleador y que la ausencia no afecte gravemente el normal funcionamiento de la Empresa, de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para la concesión de estos permisos se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- 1) Grave calamidad doméstica: El trabajador deberá informar a la Empresa tan pronto como le sea posible, antes o después de ocurrido el hecho, según las circunstancias. La Empresa reconocerá un permiso remunerado en los términos establecidos por la legislación vigente, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.
- 2) Entierro de compañeros de trabajo: El aviso deberá darse con la mayor anticipación posible y el permiso podrá concederse hasta a un diez por ciento (10%) de los trabajadores del área correspondiente, siempre que no se afecte el servicio.

- 3) Ejercicio del sufragio o desempeño de cargos oficiales transitorios: El trabajador deberá informar con la anticipación que las circunstancias lo permitan y presentar los soportes correspondientes.
- 4) Licencia por luto: En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, el trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009.

PARÁGRAFO 1. PERMISOS RELACIONADOS CON EL SUFRAGIO: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 403 de 1997:

- 1) El trabajador que ejerza su derecho al voto tendrá derecho a media jornada de descanso remunerado, la cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente a la votación.
- 2) El trabajador que actúe como jurado de votación tendrá derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, el cual deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al evento electoral.

PARÁGRAFO 2. CALAMIDAD DOMÉSTICA: Para efectos del presente artículo, se entenderá por grave calamidad doméstica todo hecho o situación familiar grave que afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador y que requiera su atención inmediata.

PARÁGRAFO 3. LICENCIA PARA CUIDADO DE HIJOS CON ENFERMEDADES GRAVES: En los términos previstos en la Ley 2174 de 2021, la Empresa otorgará licencia remunerada hasta por diez (10) días hábiles al año al trabajador que requiera atender el cuidado de hijos menores diagnosticados con enfermedad terminal o condición crítica de salud.

PARÁGRAFO 4. LICENCIAS SIN REMUNERACIÓN: Las licencias no remuneradas podrán concederse por solicitud del trabajador y previa autorización de la Empresa. Durante el tiempo de la licencia el contrato de trabajo podrá suspenderse en los términos del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 5. ACREDITACIÓN DE LOS PERMISOS: El trabajador deberá presentar los documentos o soportes que acrediten la causa del permiso dentro de los plazos razonables establecidos por la Empresa. La falsedad o utilización indebida de estos soportes podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes conforme a la ley y al presente reglamento.

ART. 83. PERMISOS ESPECIALES Y POR SOLICITUD DEL TRABAJADOR: La Empresa podrá conceder permisos especiales remunerados a los trabajadores cuando existan razones justificadas y siempre que su otorgamiento no afecte el normal desarrollo de las actividades ni la adecuada prestación del servicio. La concesión de dichos permisos quedará sujeta a la evaluación y autorización del Gerente General o de quien haga sus veces.

Igualmente, el trabajador podrá solicitar permisos o licencias no remuneradas por motivos personales debidamente justificados. La Empresa evaluará cada solicitud teniendo en cuenta la importancia de la causa invocada, la posibilidad de reemplazar temporalmente al trabajador y que su ausencia no genere perjuicios en el desarrollo de las labores a su cargo.

Cuando el permiso solicitado supere los tres (3) días, la Empresa podrá analizar, de común acuerdo con el trabajador, la posibilidad de que este haga uso de descansos compensatorios pendientes o del disfrute de vacaciones causadas, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y la adecuada planeación de las actividades laborales.

ART. 84. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO (ART. 236 C.S.T. ACTUALIZADO): De conformidad con lo dispuesto en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, la Empresa reconocerá las siguientes garantías en favor de la maternidad, paternidad y el cuidado del recién nacido:

- 1) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- 2) Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- 3) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- 4) Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente artículo del RIT, para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la [madre adoptante], o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

- 5) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas establecidas. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.
- 6) La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

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

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

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

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

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

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

Para la fecha de publicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, no se ha ampliado el término de la licencia de paternidad, manteniéndose en dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. En el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

Gestión de Activos inmobiliarios S.A.S., verificará anualmente en diciembre la publicación oficial de la tasa de desempleo estructural y actualizará comunicado interno a los trabajadores con la semana de licencia vigente para el año siguiente.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

PARÁGRAFO 4. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

- 1) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

- 2) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- 3) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- 4) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- 2) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- 3) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- 4) Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 5. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al

doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

- 1) Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- 2) El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., y el trabajador.
- 3) La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
- 4) La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- 2) Debe existir mutuo acuerdo entre Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., y el trabajador. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

PARÁGRAFO 6. Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S. reconoce que la dismenorrea o dolor menstrual puede generar afectaciones físicas y emocionales que, en determinados casos, limitan temporalmente el normal desempeño de las actividades laborales. En atención a ello, la empresa incorpora de manera voluntaria un permiso por dismenorrea severa, equivalente a un (1) día por ciclo menstrual.

Las trabajadoras que presenten episodios de dismenorrea severa o dolor menstrual incapacitante podrán solicitar un permiso remunerado de hasta un (1) día laboral por cada ciclo menstrual, cuando dicha condición afecte de manera significativa su capacidad para desarrollar sus funciones.

Para acceder a este permiso, la trabajadora deberá informar oportunamente a su jefe inmediato o al área de Talento Humano, a través de los medios establecidos por la empresa, indicando la necesidad de este. La empresa podrá solicitar soporte médico cuando la situación sea recurrente o cuando las circunstancias lo ameriten, garantizando en todo momento la intimidad, confidencialidad y protección de los datos personales relacionados con la salud de la trabajadora.

El otorgamiento de este permiso no constituirá causal de discriminación, afectación salarial, evaluación desfavorable del desempeño, ni dará lugar a trato diferenciado alguno respecto de las oportunidades laborales de la trabajadora.

Cuando la condición médica requiera un período superior al aquí previsto, la trabajadora deberá acudir a los servicios de salud correspondientes para la valoración médica y la expedición de la incapacidad que resulte procedente, conforme a la normatividad vigente.

La empresa promoverá un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación, garantizando que las solicitudes presentadas al amparo de este parágrafo sean tramitadas con enfoque de bienestar, equidad y protección de la salud.

CAPÍTULO VII

SALARIO

ART. 85. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: De conformidad con lo dispuesto en la legislación laboral vigente, el salario constituye la retribución que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio prestado. En tal sentido, el empleador y el trabajador podrán pactar libremente su forma de remuneración dentro de los límites establecidos por la ley y respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente y los derechos mínimos del trabajador.

En consecuencia, se establecen las siguientes reglas:

- 1)** El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como por unidad de tiempo, por obra, por tarea, a destajo u otras formas permitidas por la ley, siempre que se respete en todo caso el salario mínimo legal vigente o el fijado mediante pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales u otras disposiciones legales aplicables, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.
- 2)** Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito un salario integral, el cual comprenderá la remuneración del trabajo ordinario y compensará anticipadamente el valor de prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario o en días de descanso obligatorio, así como primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y demás beneficios que se incluyan en la estipulación, con excepción de las vacaciones.
- 3)** En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más un factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

- 4) El salario integral no estará exento del pago de cotizaciones al sistema de seguridad social ni de los aportes parafiscales al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y a las cajas de compensación familiar, los cuales se liquidarán en los términos previstos por la ley.
- 5) El trabajador que decida acogerse a esta modalidad salarial tendrá derecho a la liquidación definitiva de las prestaciones sociales causadas hasta la fecha de suscripción del acuerdo de salario integral, sin que ello implique la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.
- 6) El trabajador con salario integral no tendrá derecho al auxilio de transporte ni a la dotación legal, conforme al art. 128 CST y la Ley 50/1990.

ART. 86. JORNAL Y SUELDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo, se denomina jornal al salario estipulado por días de trabajo, mientras que se denomina sueldo al salario estipulado por períodos mayores, tales como semanas, quincenas o meses.

ART. 87. LUGAR Y PERÍODO DE PAGO DEL SALARIO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 138, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante la jornada de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El salario de los trabajadores de la Empresa será pagado por períodos mensuales, sin perjuicio de otras modalidades de pago que puedan acordarse por escrito entre las partes conforme a la ley.

ART. 88. FORMA DE PAGO DEL SALARIO Y DESCUENTOS AUTORIZADOS: El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que este autorice por escrito, conforme a las disposiciones legales vigentes.

- 1) Pago del salario en dinero: El salario en dinero deberá pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal colombiana. El período de pago para los trabajadores cuyo salario se pacte por días o jornales no podrá ser mayor a una (1) semana, y para quienes devenguen sueldo no podrá ser mayor a un (1) mes, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Pago de trabajo suplementario y recargos: El valor correspondiente al trabajo suplementario o de horas extras, así como los recargos por trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio, deberá pagarse juntamente con el salario ordinario del período en el cual se hayan causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente, conforme al artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. MODALIDAD DE PAGO: Por razones de seguridad y protección de los intereses tanto de la Empresa como del trabajador, el pago del salario podrá realizarse mediante cheque, transferencia electrónica o consignación en entidades financieras previamente acordadas con el trabajador.

PARÁGRAFO 2. DESCUENTOS Y RETENCIONES LEGALES: El empleador podrá efectuar las retenciones y descuentos autorizados por la ley, tales como los correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral, retención en la fuente para el pago del impuesto sobre la renta y complementarios, retenciones ordenadas por autoridad judicial competente y aquellas que el trabajador autorice expresamente por escrito.

En los demás casos, los descuentos solo podrán realizarse en los términos previstos en los artículos 149, 150 y 151 del Código Sustantivo del Trabajo, garantizando en todo momento que no se afecte el salario mínimo legal o convencional del trabajador.

ART. 89. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, no constituyen salario los pagos que recibe el trabajador de manera ocasional y por mera liberalidad del empleador, ni aquellos que tienen por finalidad facilitar el desempeño de sus funciones o mejorar su bienestar sin retribuir directamente el servicio.

En consecuencia, no constituyen salario, entre otros, los siguientes pagos o beneficios:

- 1) Primas, bonificaciones, gratificaciones o bonos ocasionales otorgados por mera liberalidad del empleador.
- 2) Bonos o incentivos por productividad que expresamente se pacten como no salariales.
- 3) Gastos de representación.
- 4) Viáticos accidentales y viáticos destinados exclusivamente a cubrir gastos de manutención, alojamiento o transporte del trabajador.
- 5) Medios de transporte o auxilios de transporte que se suministren para facilitar el desempeño de la labor.
- 6) Elementos de trabajo, herramientas o equipos suministrados para el desarrollo de la actividad laboral.
- 7) Prestaciones sociales legales.
- 8) Suministro de calzado y vestido de labor.
- 9) Beneficios o auxilios habituales u ocasionales tales como alimentación, habitación o vestido cuando no constituyan retribución directa del servicio.
- 10) Primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad cuando expresamente se pacten como no salariales.

La Empresa podrá, por mera liberalidad y mediante acuerdo expreso con el trabajador, otorgar beneficios o auxilios extralegales de naturaleza no salarial, los cuales no constituirán base para la liquidación de salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social, parafiscales o indemnizaciones, conforme a lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, el artículo 17 de la Ley 344 de 1996 y el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010.

De conformidad con la Ley 2466 de 2025, el valor total de los pagos pactados como no salariales no podrá exceder el cuarenta por ciento (40%) de la remuneración total del trabajador. Cualquier suma que exceda dicho límite se considerará salario para efectos de prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.

Igualmente, se considerarán de naturaleza no salarial aquellos beneficios, prerrogativas o acreencias que la Empresa otorgue por mera liberalidad, tales como bonificaciones ocasionales, participación en

utilidades u otros beneficios destinados a facilitar el cumplimiento de la labor contratada, siempre que no constituyan remuneración directa del servicio prestado.

PARÁGRAFO. Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., tendrá la obligación de informar al trabajador, la composición detallada de su remuneración total, discriminando los conceptos salariales y no salariales que la integran. Dicha información deberá ser suministrada por escrito y contará con constancia de recibido y firma del trabajador, con el fin de garantizar transparencia en la estructura remunerativa y permitir su adecuada comprensión y verificación por parte del trabajador.

BENEFICIOS Y/O AUXILIOS DE CARÁCTER NO SALARIAL

ART. 90. BENEFICIOS O AUXILIOS DE CARÁCTER NO SALARIAL: Denomínense beneficios o auxilios de carácter no salarial aquellos rubros, incentivos o apoyos económicos que la Empresa otorgue a sus trabajadores por mera liberalidad o por acuerdo entre las partes, los cuales no constituyen retribución directa del servicio prestado y, por tanto, no tienen naturaleza salarial.

Estos beneficios podrán ser pactados voluntariamente en el contrato de trabajo o en acuerdos posteriores suscritos entre la Empresa y el trabajador.

ART. 91. ACUERDO PARA EL OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS NO SALARIALES: El acceso a los beneficios o auxilios de carácter no salarial requerirá el acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador, derivado de la voluntad libre, consciente y voluntaria de ambas partes, sin que medie presión o apremio alguno.

Dicho acuerdo deberá constar por escrito cuando la naturaleza del beneficio así lo requiera o cuando la ley lo exija.

ART. 92. IMPUTABILIDAD Y NO ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS: Los beneficios o auxilios de carácter no salarial y, en general, los reconocimientos contenidos en el presente Reglamento no serán acumulables entre sí ni con otros beneficios extralegales otorgados por la Empresa.

En consecuencia, dichos beneficios podrán ser imputados o compensados con cualquier suma adicional que deba reconocer la Empresa por disposición legal, convencional, administrativa o judicial, siempre que se respete el principio de igualdad previsto en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior se aplicará igualmente en los eventos en que una decisión judicial modifique o afecte total o parcialmente el régimen de beneficios establecido en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO. LÍMITE LEGAL DE LOS PAGOS NO SALARIALES: En todo caso, la suma de los beneficios y auxilios aquí descritos, junto con cualquier otro pago pactado como no salarial, no podrá exceder el cuarenta por ciento (40%) de la remuneración total mensual del trabajador.

En caso de superarse dicho límite, el valor excedente se considerará salario para todos los efectos legales relacionados con prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

CAPÍTULO VIII

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

ART. 93. OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es obligación de la Empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. En consecuencia, deberá garantizar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación y ejecución de actividades permanentes de medicina preventiva y del trabajo, así como de higiene y seguridad industrial, conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Lo anterior se realizará con el propósito de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y proteger de manera integral la salud física y mental de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012.

ART. 94. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST): La Empresa implementará y mantendrá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y las demás disposiciones legales que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Dicho sistema comprenderá la planificación, organización, ejecución, evaluación y mejora continua de las actividades orientadas a la promoción de la salud, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como la gestión integral de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

La empresa realizará anualmente la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. Con base en los resultados obtenidos, adoptará e implementará las acciones correctivas, preventivas y de mejora que resulten necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.

Igualmente, efectuará los reportes, registros y actualizaciones que exijan las autoridades competentes, dentro de los términos legalmente establecidos, incluyendo la presentación anual de la autoevaluación y de los planes de mejoramiento cuando ello sea requerido por la normatividad aplicable.

ART. 95. SERVICIOS MÉDICOS Y ATENCIÓN EN SALUD: Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), según corresponda, por intermedio de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) a las cuales se encuentren afiliados.

En caso de que el trabajador no se encuentre afiliado al sistema de seguridad social por causas imputables al empleador, la atención médica estará a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

ART. 96. REPORTE DE ENFERMEDAD O INCAPACIDAD: Todo trabajador que se sienta enfermo o presente alguna afectación de salud que le impida desarrollar normalmente sus labores deberá informar al empleador, a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, a la mayor brevedad posible.

La Empresa gestionará lo necesario para que el trabajador sea valorado por el profesional de salud correspondiente, quien determinará si puede continuar desempeñando sus labores o si requiere incapacidad médica y tratamiento.

En caso de que el trabajador no informe oportunamente o no se someta al examen médico requerido, su inasistencia podrá considerarse injustificada, salvo que demuestre que existió imposibilidad real para dar aviso o acudir al examen médico.

ART. 97. CUMPLIMIENTO DE TRATAMIENTOS Y RECOMENDACIONES MÉDICAS: Los trabajadores deberán acatar las instrucciones, recomendaciones y tratamientos ordenados por el médico tratante, así como someterse a los exámenes médicos ocupacionales y preventivos que disponga la Empresa conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En caso de que el trabajador reciba recomendaciones médicas, restricciones laborales o indicaciones de reubicación, deberá informar oportunamente al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa para que se adopten las medidas correspondientes.

La negativa injustificada del trabajador a someterse a los exámenes o tratamientos médicos ordenados podrá generar las consecuencias previstas en la legislación laboral y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 1. PROHIBICIÓN DE ABUSO DEL DERECHO EN INCAPACIDADES MÉDICAS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores se obligan a no incurrir en conductas constitutivas de abuso del derecho relacionadas con incapacidades médicas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1333 de 2018 y demás normas concordantes.

En consecuencia, las siguientes conductas podrán ser consideradas faltas graves y dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa verificación del debido proceso disciplinario:

- 1) Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el trabajador cotizante no ha seguido el tratamiento, terapias o procedimientos ordenados por el médico tratante, o no asista a valoraciones, exámenes o controles médicos, incumpliendo al menos el treinta por ciento (30%) de las obligaciones médicas prescritas para su rehabilitación.

Cuando dicha causal esté relacionada con el incumplimiento de las obligaciones derivadas de los procesos de recuperación, rehabilitación, tratamiento o reincorporación laboral por motivos de salud, la terminación del contrato solo procederá una vez se cuente con la certificación formal emitida por la EPS, ARL o la entidad competente, según corresponda, que acredite el incumplimiento del trabajador, así como el agotamiento de las actuaciones del proceso disciplinario y se verifique el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en cada caso.

- 2) Cuando el trabajador no asista a los exámenes, valoraciones o evaluaciones requeridas para determinar la pérdida de capacidad laboral.
- 3) Cuando se detecte presunta alteración, falsedad o fraude en cualquiera de las etapas relacionadas con el trámite o reconocimiento de una incapacidad médica. En estos casos, la situación podrá ponerse en conocimiento de las autoridades competentes.
- 4) Cuando el trabajador incurra en actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud o con la obtención de incapacidades médicas.
- 5) Cuando se detecte fraude en la obtención o certificación de una incapacidad médica.
- 6) Cuando el trabajador pretenda obtener el reconocimiento y pago de una incapacidad simultáneamente ante la EPS o EOC y ante la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social.
- 7) Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con información falsa o adulterada.

- 8) Cuando durante el período de incapacidad se compruebe que el trabajador realiza actividades laborales o económicas que interfieran con su proceso de recuperación o que impliquen la obtención de ingresos derivados de actividades incompatibles con la incapacidad otorgada.

PARÁGRAFO 2. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DURANTE PROCESOS DE INCAPACIDAD, REHABILITACIÓN O REINTEGRO LABORAL: Además de lo anterior, el trabajador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1) Suministrar información veraz y oportuna sobre sus antecedentes médicos, estado de salud, evolución clínica y actividades extralaborales relacionadas con su proceso de recuperación.
- 2) Utilizar las incapacidades médicas y recomendaciones emitidas por el médico tratante conforme a los lineamientos del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, absteniéndose de realizar actividades que puedan afectar su recuperación.
- 3) Participar activamente en los procesos de rehabilitación integral y reintegro laboral que adelante la Empresa.
- 4) Cumplir las recomendaciones, restricciones o indicaciones emitidas por el médico tratante.
- 5) Continuar asistiendo a los controles médicos y tratamientos ordenados, informando y entregando al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo las constancias correspondientes.
- 6) Informar al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier cambio en su estado de salud relacionado con el evento que originó el proceso de reincorporación laboral.
- 7) Participar en el seguimiento y evaluación de las recomendaciones o restricciones laborales emitidas por el profesional de salud.
- 8) Gestionar oportunamente las citas médicas de control y notificar con anticipación a la Empresa sobre su asistencia a las mismas.
- 9) Entregar oportunamente al empleador las incapacidades médicas originales y copia de las recomendaciones laborales expedidas por la EPS o la ARL.
- 10) Reportar cualquier condición de salud que pueda afectar el normal desempeño de sus funciones laborales.
- 11) Comprometerse con las actividades establecidas dentro del Programa de Reincorporación Laboral y Ocupacional y con las prácticas de autocuidado.
- 12) Acatar las recomendaciones y restricciones médicas tanto en el entorno laboral como en su vida extralaboral.
- 13) Colaborar en la identificación de posibles ajustes o modificaciones en el puesto de trabajo que permitan adaptar las funciones a sus condiciones actuales de salud.
- 14) Desarrollar de manera segura y responsable las actividades asignadas durante el proceso de reintegro laboral, cumpliendo las normas, estándares y procedimientos de la Empresa.

- 15)** Participar en procesos de inducción, reinducción, capacitación o entrenamiento relacionados con los procesos administrativos, operativos o de Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo utilizar para ello herramientas tecnológicas, sistemas digitales, inteligencia artificial o entornos virtuales de aprendizaje cuando la Empresa lo disponga.

ART. 98. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Los trabajadores deberán cumplir y someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y prevención de riesgos laborales establecidas por las autoridades competentes y por la Empresa, en desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En especial, deberán acatar las instrucciones, procedimientos, protocolos y reglamentos adoptados por la Empresa para la prevención de enfermedades laborales, la mitigación de riesgos y la protección de la integridad física de los trabajadores en el manejo de maquinaria, herramientas, equipos y demás elementos de trabajo, con el propósito de evitar accidentes de trabajo y garantizar condiciones seguras en el desarrollo de las actividades laborales.

PARÁGRAFO. El incumplimiento grave por parte del trabajador de las instrucciones, normas o procedimientos de prevención de riesgos laborales adoptados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que hayan sido debidamente comunicados por la Empresa, podrá constituir falta grave y dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo el respeto del debido proceso disciplinario y, cuando la ley lo exija, con la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

Así mismo, los trabajadores deberán mantener condiciones adecuadas de higiene personal y hacer uso correcto, permanente y responsable de los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la Empresa, destinándolos exclusivamente para la finalidad de protección para la cual fueron entregados.

ART. 99. ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO: En caso de presentarse un accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o quien haga sus veces, deberá ordenar de manera inmediata la prestación de los primeros auxilios al trabajador afectado y gestionar su remisión al servicio médico correspondiente.

Igualmente, deberá adoptar las medidas necesarias para atender la situación y reportar el evento conforme a los procedimientos establecidos por la Empresa y por el Sistema General de Riesgos Laborales, informando oportunamente a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a las entidades correspondientes.

ART. 100. REPORTE INMEDIATO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: En caso de accidente de trabajo no mortal, aun cuando sea leve, el trabajador deberá informarlo inmediatamente al empleador, a su jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de que se adopten las medidas necesarias de atención, investigación y reporte del evento.

PARÁGRAFO. La Empresa no será responsable por los accidentes que sean provocados deliberadamente por el trabajador o que se originen por culpa grave de la víctima, sin perjuicio de la obligación de prestar los primeros auxilios y de adoptar las medidas inmediatas de atención que resulten necesarias.

ART. 101. REGISTRO Y ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES: La Empresa, en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), llevará el registro y las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales que se presenten, con el fin de analizar sus causas y adoptar medidas preventivas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser reportado por el empleador a la ARL y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), conforme a los procedimientos y términos establecidos en la normativa vigente.

ART. 102. SUJECCIÓN A LA NORMATIVA DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:

En todo caso, el empleador y los trabajadores se someterán a las disposiciones legales vigentes en materia de riesgos laborales, en especial a las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 103. PRESCRIPCIONES DE ORDEN – DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES:

Los trabajadores de la Empresa deberán observar en todo momento un comportamiento acorde con los principios de respeto, disciplina, buena fe y lealtad en el desarrollo de sus funciones. En consecuencia, constituyen deberes generales de los trabajadores los siguientes:

- 1) Guardar respeto y subordinación frente a sus superiores jerárquicos, en el marco de la relación laboral.
- 2) Tratar con respeto y consideración a sus compañeros de trabajo, promoviendo un ambiente laboral sano, digno y libre de cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.
- 3) Procurar la armonía en las relaciones personales y laborales con superiores y compañeros, contribuyendo al adecuado clima organizacional.
- 4) Mantener una conducta adecuada y actuar con espíritu de colaboración, responsabilidad y disciplina en el desempeño de las labores encomendadas.
- 5) Ejecutar los trabajos asignados con diligencia, honestidad, buena fe y de la mejor manera posible.
- 6) Formular observaciones, solicitudes o reclamaciones por conducto del respectivo superior jerárquico, de manera respetuosa, fundamentada y acorde con los procedimientos internos establecidos.
- 7) Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, entendiendo que estas buscan orientar y mejorar el desempeño laboral en beneficio del trabajador y de la Empresa.
- 8) Observar estrictamente las medidas de seguridad y las precauciones indicadas para el manejo de máquinas, herramientas, equipos y demás instrumentos de trabajo.
- 9) Permanecer durante la jornada laboral en el lugar asignado para el desempeño de sus funciones, salvo autorización del superior inmediato o por razones propias del servicio.

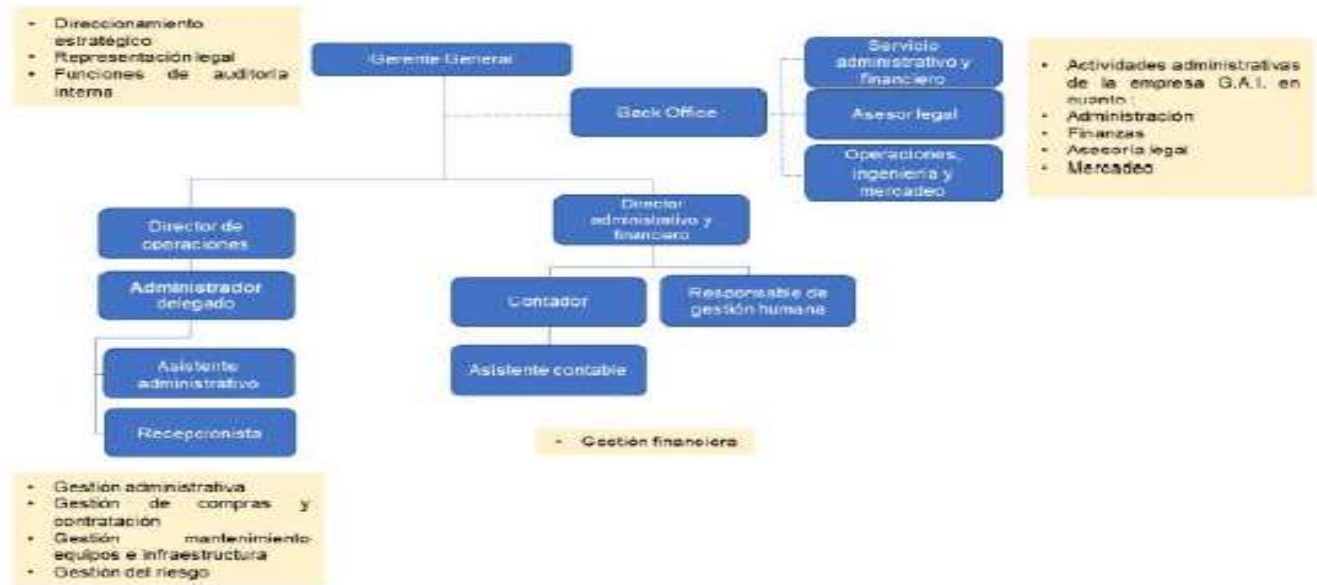
- 10) Participar en los programas de formación, capacitación, entrenamiento o actividades institucionales que disponga la Empresa, incluyendo aquellas relacionadas con el uso de nuevas tecnologías o herramientas digitales.
- 11) Actuar con veracidad en todas las actuaciones relacionadas con la relación laboral.
- 12) Obrar con lealtad hacia la Empresa, sus directivos y representantes.
- 13) Informar oportunamente a sus superiores sobre iniciativas o propuestas que contribuyan a mejorar la eficiencia, productividad o seguridad en el trabajo.
- 14) Atender las instrucciones, avisos, circulares, comunicados y demás disposiciones que la Empresa imparta por cualquier medio, relacionadas con el desarrollo de las labores.
- 15) Mantener relaciones respetuosas con los contratistas, proveedores y trabajadores de empresas que presten servicios en las instalaciones de la Empresa, tales como servicios de vigilancia, aseo, cafetería, mantenimiento u otros.
- 16) Cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, evitando conductas que puedan generar riesgos para la salud propia o de terceros.
- 17) Utilizar de manera adecuada las herramientas, equipos tecnológicos, sistemas de información y demás elementos suministrados por la Empresa, destinándolos exclusivamente para el desarrollo de las actividades laborales y garantizando la confidencialidad y protección de la información.
- 18) Informar oportunamente al empleador o a su jefe inmediato sobre cualquier hecho que constituya violación del presente reglamento, de las normas de seguridad y salud en el trabajo o de la ley.
- 19) Respetar el derecho a la desconexión laboral de compañeros y superiores, absteniéndose de realizar comunicaciones laborales fuera de la jornada de trabajo pactada, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley o cuando exista una situación de urgencia manifiesta.

PARÁGRAFO. Los directores, administradores o trabajadores de la Empresa no podrán actuar como agentes de autoridad dentro de los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en las funciones propias de la fuerza pública, impartir órdenes a sus miembros, ni suministrarles alojamiento o alimentación gratuitos, salvo en los casos expresamente previstos por la ley.

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 104. ESTRUCTURA JERÁRQUICA: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa y las responsabilidades estratégicas para la gestión de activos y copropiedades, es el siguiente:



NIVEL ESTRATÉGICO

La sociedad está representada legalmente por la Gerencia General, la cual constituye el máximo nivel de autoridad operativa y administrativa en la relación laboral.

RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA GENERAL:

- 1) Ejercer la representación legal principal de la sociedad y de los activos/inmuebles bajo su administración.
- 2) Suscribir documentos y actos jurídicos (contratos, comunicaciones externas y representaciones judiciales).
- 3) Liderar la relación estratégica con Consejos de Administración y Asambleas de Copropietarios.
- 4) Dirigir los componentes de gestión administrativa, compras, contratación, gestión del riesgo y mantenimiento de infraestructura de las copropiedades.
- 5) Supervisar los procesos de auditoría interna y cumplimiento normativo de los componentes a su cargo.
- 6) Garantizar el cumplimiento de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el derecho a la desconexión laboral del personal.

PARÁGRAFO - FACULTAD DISCIPLINARIA Y DEBIDO PROCESO: Tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el Gerente General o quien este delegue expresamente.

Dicha facultad se ejercerá siempre agotando el procedimiento de descargos, garantizando el derecho a la defensa, la contradicción y la doble instancia, en estricto cumplimiento del Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y las garantías de estabilidad laboral de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XI

PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MATERNIDAD, GESTANTES, LACTANTES Y TRABAJADORES ADOLESCENTES

ART. 105. IGUALDAD DE GÉNERO Y PROTECCIÓN ESPECÍFICA A LA MATERNIDAD: De conformidad con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución Política de Colombia, en la Empresa no existen labores prohibidas por el solo hecho de ser mujer. En consecuencia, las trabajadoras gozarán de las mismas oportunidades laborales, condiciones de trabajo y derechos que los demás trabajadores, sin discriminación alguna por razón de género.

No obstante, en desarrollo de las medidas de prevención y protección previstas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en aplicación de la Ley 1822 de 2017, la Empresa adoptará medidas especiales para proteger la salud de la trabajadora gestante y del nasciturus, garantizando condiciones adecuadas durante el embarazo y el período de lactancia.

En particular:

- 1) Se evitará asignar a trabajadoras en estado de gestación labores que impliquen riesgos para su salud o la del feto, tales como el levantamiento de cargas excesivas, exposición a vibraciones de cuerpo entero, manipulación de sustancias químicas con riesgo reproductivo o la realización de turnos nocturnos que puedan afectar su bienestar. Cuando se identifique alguno de estos riesgos, la Empresa procederá a la reubicación temporal de la trabajadora en funciones compatibles con su estado, sin que ello implique desmejora de sus condiciones salariales o laborales.
- 2) Se prohíbe el despido de la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, de conformidad con la legislación laboral vigente. Así mismo, la protección laboral reforzada podrá extenderse al cónyuge o compañero permanente cuando la madre no cuente con empleo formal, conforme a las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

ART. 106. ESPECIFICACIONES DE LAS LABORES PROHIBIDAS Y REQUISITOS PARA MENORES DE EDAD: De conformidad con la legislación laboral vigente y con las disposiciones de protección especial a la niñez y la adolescencia previstas en la Ley 1098 de 2006, la Empresa solo podrá vincular laboralmente a adolescentes mayores de quince (15) años que cuenten con la autorización legal correspondiente, garantizando en todo momento la protección de su salud, integridad, desarrollo integral y derecho a la educación.

En consecuencia, los adolescentes autorizados para trabajar deberán sujetarse a las siguientes disposiciones:

- 1) Labores prohibidas por riesgo para la salud, seguridad o desarrollo integral: Queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años en actividades consideradas peligrosas o que puedan afectar su salud, seguridad, moralidad o desarrollo físico, psicológico o social. En particular, se prohíbe su vinculación en labores que impliquen, entre otras:
 - a) Trabajo en alturas o en condiciones que representen riesgo de caída.
 - b) Manipulación o transporte de cargas que superen los límites permitidos por las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - c) Exposición a niveles de ruido, vibraciones u otros agentes físicos que puedan afectar su salud.

- d) Manipulación de sustancias químicas peligrosas, tóxicas o con riesgo para la salud.
 - e) Contacto con residuos biológicos o materiales potencialmente contaminantes.
 - f) Actividades de vigilancia armada o manejo de armas.
 - g) Cualquier labor que pueda afectar su integridad moral, salud mental o desarrollo integral.
- 2) Requisitos obligatorios para la vinculación laboral: Para la contratación de adolescentes trabajadores, incluida la modalidad de aprendizaje, la Empresa deberá verificar y conservar en la hoja de vida del trabajador, como mínimo, los siguientes documentos:
- a) Autorización escrita expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Comisario de Familia competente, conforme a lo establecido en la Ley 1098 de 2006.
 - b) Certificado médico de aptitud que acredite que el adolescente se encuentra en condiciones psicofísicas adecuadas para desempeñar la labor asignada.
 - c) Constancia de escolaridad o certificación académica, garantizando que el trabajo no interfiera con su derecho fundamental a la educación.

PARÁGRAFO 1. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO: La jornada laboral de los adolescentes trabajadores será improrrogable y no podrá incluir trabajo suplementario ni horas extras. En todo caso, deberá respetar los límites legales vigentes:

- 1) Entre 15 y 17 años: máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, hasta las 18:00 horas.
- 2) Entre 17 y 18 años: máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, hasta las 20:00 horas.

PARÁGRAFO 2. PROTECCIÓN Y REPORTE DE SITUACIONES DE RIESGO: Cualquier trabajador que tenga conocimiento de que un menor de edad se encuentra desarrollando labores prohibidas o peligrosas deberá informarlo inmediatamente a su jefe inmediato, al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o a los canales internos de reporte establecidos por la Empresa, con el fin de que se adopten las medidas correctivas correspondientes.

El incumplimiento de esta obligación de reporte podrá dar lugar a las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 107. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: En cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y las demás normas que regulan las relaciones laborales en el país, el empleador deberá observar y garantizar el cumplimiento de una serie de obligaciones especiales orientadas a proteger los derechos de los trabajadores, asegurar condiciones dignas, seguras y saludables de trabajo, y promover un ambiente laboral basado en el respeto, la equidad y el cumplimiento de la ley.

En consecuencia, constituyen obligaciones especiales del empleador las siguientes:

- 1)** Suministro de herramientas y medios de trabajo: Proporcionar a los trabajadores los instrumentos, equipos, materias primas y demás medios necesarios para la adecuada ejecución de sus labores, incluyendo, cuando corresponda, herramientas tecnológicas y medios de conectividad, garantizando condiciones idóneas para el desarrollo del trabajo.
- 2)** Seguridad y Salud en el Trabajo: Garantizar condiciones seguras y saludables mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), suministrando los elementos de protección personal (EPP) requeridos y adoptando medidas de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y riesgos psicosociales.
- 3)** Atención de emergencias y primeros auxilios: Prestar de manera inmediata los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad y disponer de los recursos humanos, técnicos y locativos necesarios para la atención de emergencias, conforme a la normativa vigente.
- 4)** Pago de salarios, prestaciones y recargos: Pagar oportunamente la remuneración pactada, así como las prestaciones sociales, recargos legales y demás emolumentos a que haya lugar, en las condiciones y períodos convenidos, conforme a la legislación vigente.
- 5)** Respeto a la dignidad humana: Garantizar un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad, la igualdad y la no discriminación, absteniéndose de realizar o permitir conductas de acoso laboral o cualquier forma de vulneración de derechos fundamentales.
- 6)** Licencias y permisos legales: Conceder oportunamente las licencias y permisos remunerados establecidos en la ley, incluyendo, entre otros:
 - a)** Ejercicio del sufragio.
 - b)** Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
 - c)** Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
 - d)** Comisiones sindicales y asistencia a actos relacionados.
 - e)** Asistencia a citas médicas, debidamente soportadas.
 - f)** Cumplimiento de obligaciones escolares como acudiente.
 - g)** Atención de citaciones judiciales o administrativas.
 - h)** Los demás casos previstos en la ley o acordados con el empleador, incluyendo incentivos de movilidad sostenible cuando sean aplicables.
- 7)** Licencia por luto: Conceder licencia remunerada de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de familiares en los grados establecidos por la ley, debidamente acreditado dentro del término legal.

- 8) Licencias de maternidad, paternidad y cuidado: Reconocer y otorgar las licencias de maternidad, paternidad y aquellas relacionadas con el cuidado de menores o familiares en condiciones especiales de salud, en los términos legales vigentes.
- 9) Protección a la niñez y cuidado familiar: Otorgar permisos o licencias para el cuidado de hijos menores en situaciones de enfermedad grave o que requieran atención permanente, conforme a la normativa aplicable.
- 10) Estabilidad laboral reforzada: Respetar y garantizar la estabilidad laboral reforzada en los casos de especial protección constitucional, tales como embarazo, discapacidad, fuero sindical, debilidad manifiesta o situaciones análogas.
- 11) Certificación laboral y examen de egreso: Expedir al trabajador, a la terminación del contrato, certificación laboral que contenga el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, así como ordenar la práctica del examen médico de egreso cuando corresponda.
- 12) Gastos de traslado: Asumir los gastos razonables de traslado de ida y regreso del trabajador y, cuando aplique, de su núcleo familiar, cuando deba cambiar de residencia para la prestación del servicio, en los términos legales.
- 13) Afiliación al Sistema de Seguridad Social y dotación: Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y realizar oportunamente los aportes correspondientes, así como suministrar la dotación legal a quienes tengan derecho a ella.
- 14) Cesantías e intereses: Consignar las cesantías en el fondo elegido por el trabajador dentro de los plazos legales y pagar los intereses a las cesantías en los términos establecidos por la ley.
- 15) Capacitación y formación: Promover la capacitación y formación de los trabajadores, garantizando en especial que el trabajo de menores de edad no interfiera con su derecho a la educación.
- 16) Registro de trabajadores menores de edad: Llevar registro actualizado de los trabajadores menores de edad vinculados legalmente, con el cumplimiento de los requisitos y autorizaciones exigidas por la ley.
- 17) Derecho a la desconexión laboral: Respetar el derecho a la desconexión laboral, absteniéndose de exigir labores o comunicaciones fuera de la jornada, salvo situaciones excepcionales justificadas.
- 18) Inclusión laboral y no discriminación: Implementar medidas para eliminar barreras de acceso y permanencia en el empleo, promoviendo la inclusión laboral de poblaciones vulnerables y garantizando la igualdad de oportunidades.
- 19) Protección a personas con discapacidad: Adoptar ajustes razonables que permitan el acceso, permanencia y desarrollo laboral de personas con discapacidad, en condiciones de igualdad.
- 20) Prevención y atención de violencias: Atender con debida diligencia las medidas y órdenes emitidas por autoridades competentes en casos de violencia, así como adoptar acciones de protección y, cuando sea posible, reubicación laboral sin desmejorar condiciones.

- 21) Vinculación de personas con discapacidad: Cumplir con las cuotas legales de vinculación de personas con discapacidad y realizar los reportes correspondientes ante las autoridades competentes, conforme a la normativa vigente.
- 22) Cumplimiento normativo y disciplinario: Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo, manteniendo el orden, la moralidad, el respeto a las leyes y la sana convivencia en el entorno laboral.

PARÁGRAFO 2. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO: Para efectos de establecer criterios objetivos relacionados con la valoración de los empleos, la determinación del salario y demás beneficios, así como la identificación de la naturaleza y nivel de riesgo laboral de las actividades desarrolladas en la organización, Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., tendrá en cuenta los factores de evaluación directamente relacionados con las funciones del cargo, conforme a lo previsto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Decreto 1072 de 2015, o en las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

Los factores de evaluación objetiva del trabajo serán, entre otros, los siguientes:

- 1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, soportadas en la educación, formación, competencias y/o experiencias necesarias para su adecuado desempeño.
- 2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, así como los grados de pericia, habilidad o destreza exigidos para el desarrollo de las funciones propias del vínculo laboral.
- 3) Responsabilidades inherentes al cargo, derivadas tanto de las condiciones personales requeridas para su ejercicio como del nivel de responsabilidad frente al manejo de equipamiento, información, bienes, recursos o dinero.
- 4) Condiciones de trabajo y locativas, que comprenden:
 - a) Aspectos físicos y/o químicos, tales como ruido, polvo, temperatura, vibraciones, agentes peligrosos u otros factores que puedan afectar la salud.
 - b) Aspectos psicológicos, incluyendo estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas, atención a usuarios o clientes y situaciones que puedan generar carga emocional.
 - c) Herramientas, equipos y elementos de trabajo, incluyendo equipos de seguridad activa y pasiva, elementos de protección personal, herramientas informáticas y demás recursos necesarios para la ejecución óptima de las labores asignadas.

Estos factores serán aplicados de manera objetiva, razonable y proporcional, garantizando que la evaluación del trabajo responda a criterios técnicos y a las condiciones reales del cargo, sin perjuicio del cumplimiento de las normas laborales vigentes y de las obligaciones de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ART. 108. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: El trabajador está obligado a cumplir sus deberes con diligencia, buena fe y respeto a la normativa vigente, al Reglamento Interno de Trabajo y a las políticas internas de la Empresa, incluyendo la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes. Sus principales obligaciones son:

- 1) **Prestación del Servicio y Subordinación:** Ejecutar personalmente la labor contratada con eficiencia, lealtad y responsabilidad, acatando órdenes e instrucciones impartidas por el empleador o sus representantes conforme al orden jerárquico y cumplir con metas, objetivos y responsabilidades inherentes a su cargo.
- 2) **Confidencialidad y Secreto Profesional:** Mantener absoluta reserva sobre información técnica, comercial, financiera o estratégica de la Empresa, así como de inmuebles o copropiedades administradas. Prohibido divulgar datos a terceros sin autorización expresa y escrita. Esta obligación es permanente y subsiste posterior a la terminación del contrato.
- 3) **Custodia y Uso de Bienes de la Empresa:** Conservar en buen estado los instrumentos, herramientas, vehículos, software, papelería y materias primas proporcionadas para su labor. Restituir dichos elementos al término del contrato o cuando la Empresa lo solicite, respondiendo por deterioros no atribuibles al uso normal.
- 4) **Conducta, Moral y Prevención del Acoso:** Mantener buena conducta, respeto y moralidad con superiores, compañeros, subalternos y terceros. Abstenerse de cualquier forma de acoso laboral, sexual o discriminación, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025.
- 5) **Lealtad y Prevención de Perjuicios:** Informar de manera inmediata cualquier error, irregularidad o riesgo que pueda afectar a la Empresa o sus activos.
- 6) **Colaboración en Emergencias:** Colaborar, incluso fuera de la jornada ordinaria, en emergencias, siniestros, desastres naturales o riesgos inminentes que afecten la Empresa, sus bienes o personas bajo su responsabilidad, dicha colaboración, cuando implique prestación efectiva de servicios más allá de la jornada máxima laboral, constituye trabajo suplementario sujeto a remuneración conforme al Art. 68 del RIT.
- 7) **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Cumplir estrictamente las normas y medidas del SG-SST. Usar permanentemente los EPP, asistir a capacitaciones y reportar condiciones inseguras o accidentes, incluso leves.
- 8) **Protección de la Maternidad y Familia:** Informar oportunamente sobre embarazo, nacimiento de hijos o situaciones que requieran licencias de maternidad o paternidad.
- 9) **Veracidad y Actualización de Datos:** Mantener actualizada su información personal, profesional y académica, autorizando su tratamiento conforme a la Ley 1581 de 2012.
- 10) **Relaciones Externas y Servicio al Cliente:** Tratar con respeto y profesionalismo a clientes, residentes y terceros, protegiendo la imagen institucional.
- 11) **Uso, Mantenimiento y Cuidado de Equipos:** Realizar las tareas con diligencia, cuidando los equipos y reportando fallas o anomalías.
- 12) **Capacitación y Formación Continua:** Asistir y participar activamente en cursos, inducción, reinducción o capacitación, tanto presencial como virtual.
- 13) **Transparencia y Manejo de Recursos:** Gestionar con probidad dineros, documentos o valores a su cargo, consignando oportunamente y reportando cualquier excedente o pago erróneo.

- 14) Cumplimiento de Jornada y Control de Horas:** Cumplir el horario de trabajo vigente 44 horas hasta el 14 de julio de 2026 y 42 horas a partir del 15 de julio de 2026, incluyendo tiempo suplementario autorizado por escrito según la ley. Registrar ingresos, salidas y periodos de descanso mediante los sistemas implementados por la Empresa.
- 15) Registrar su jornada laboral a través del mecanismo definido por la empresa,** cumpliendo con los horarios establecidos y reportando cualquier novedad que afecte el normal desarrollo de la jornada. El registro se realizará mediante los sistemas que la empresa disponga, los cuales podrán incluir plataformas digitales, aplicaciones móviles, reportes electrónicos, sistemas biométricos, georreferenciación laboral en los casos estrictamente necesarios, o cualquier otro medio idóneo conforme a las necesidades del servicio y a las obligaciones legales vigentes.
- 16) Conducto Regular y Procedimientos:** Seguir el conducto regular para quejas, solicitudes y reclamos, y someterse a procesos de evaluación y auditorías internas.
- 17) Uso de Tecnologías y Ciberseguridad:** Utilizar herramientas informáticas exclusivamente para fines laborales, respetando políticas de seguridad y evitando software no autorizado o manejo de datos confidenciales sin autorización.
- 18) Gestión de Identidad Digital y Archivos:** Entregar claves, códigos, licencias y archivos digitales generados en la labor al retiro o cuando la Empresa lo solicite. Portar el carné institucional en sitio visible y reportar pérdida o extravío dentro de las 24 horas.
- 19) Compromiso Estratégico y Conflictos de Interés:** Actuar conforme a Misión, Visión y Políticas de Calidad. Informar conflictos de interés que puedan afectar la Empresa o sus clientes.
- 20) Participación en Brigadas y Emergencias:** Integrarse a Brigadas de Evacuación, Primeros Auxilios o Contra Incendios y asistir a entrenamientos y simulacros.
- 21) Revisión Pre-Operativa:** Verificar herramientas y entorno antes de iniciar labores e informar anomalías de seguridad.
- 22) Gestión Pensional:** Suministrar oportunamente documentos para trámites de pensión de vejez conforme a la ley.
- 23) Propiedad Intelectual y Archivos:** No retirar, copiar ni divulgar documentos, manuales, planos o bases de datos sin autorización. Toda creación generada pertenece a la Empresa.
- 24) Salud Pública y Bioseguridad:** Cumplir medidas de higiene y salubridad de autoridades y de la Empresa para prevenir enfermedades.
- 25) Espacios Libres de Sustancias:** Abstenerse de fumar, consumir alcohol o sustancias psicoactivas dentro de instalaciones, inmuebles administrados o durante funciones laborales, incluyendo teletrabajo.
- 26) Derecho a la Desconexión Laboral:** Organizar la jornada de manera que tareas y responsabilidades se cumplan dentro del horario legal, respetando el descanso propio y de compañeros y superiores, conforme a la Ley 2191 de 2022.

- 27) Protección de Datos de Copropietarios y Clientes:** Tratar los datos personales de residentes, copropietarios y clientes con extrema confidencialidad, prohibiendo su uso para fines personales, comerciales o de acoso.

PARÁGRAFO 1. OBLIGACIONES DE LIDERAZGO Y GESTIÓN HUMANA (MANDOS MEDIOS): El personal de mandos medios (Directores, Coordinadores, Jefes de Área y Administradores) representa a la Empresa ante los trabajadores que dirigen. En virtud de su cargo, tienen la responsabilidad estratégica de aplicar y hacer cumplir las políticas de la Empresa y la Ley 2466 de 2025, obligándose a:

- 1) **Lealtad y Fidelidad Reforzada:** Guardar especial lealtad para con la Empresa, absteniéndose de realizar actos que entren en competencia con los intereses de esta o que afecten su reputación ante clientes o copropietarios.
- 2) **Gestión Eficiente y Calidad:** Planear, organizar y vigilar el trabajo de sus subalternos para obtener los resultados operativos y administrativos dentro de los estándares de calidad y cantidad exigidos.
- 3) **Garantía de Derechos y Derecho a la Desconexión:** Aplicar las políticas de la Empresa velando por el respeto a los derechos de sus subordinados. Es obligación de los mandos medios respetar y hacer respetar el Ley 2191 de 2022, absteniéndose de asignar tareas fuera de la jornada legal de 44 horas semanales, salvo casos de fuerza mayor.
- 4) **Prevención del Acoso y Clima Laboral:** Actuar como primer filtro para prevenir conductas de acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo digno y reportando inmediatamente cualquier indicio de conflicto psicosocial al área de SST, conforme a la Circular 027 de 2025.
- 5) **Comunicación Ascendente:** Informar y consultar a la Gerencia General sobre problemas operativos, jurídicos o de personal que se presenten en su campo de acción, proponiendo soluciones efectivas.
- 6) **Reporte y Auditoría:** Realizar oportunamente los informes de gestión, actas de asamblea, estados de activos y reportes disciplinarios que le correspondan, garantizando la veracidad de la información consignada.

PARÁGRAFO 2. CALIFICACIÓN DE FALTA GRAVE: Se establece expresamente que la violación o el incumplimiento, total o parcial, de cualquiera de las obligaciones del trabajador y de las obligaciones específicas de mandos medios (Parágrafo 1), se califica como FALTA GRAVE.

En consecuencia, su ocurrencia faculta a la Empresa para dar por terminado el contrato de trabajo con JUSTA CAUSA, agotando siempre el debido proceso disciplinario y garantizando el derecho de defensa previsto en la Ley 2466 de 2025.

ART. 109. PROHIBICIONES A LA EMPRESA (EL EMPLEADOR): En concordancia con el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y la Circular 027 de 2025, se prohíbe a:

- 1) **Deducciones Ilegales:** Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin autorización previa y escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial. Se exceptúan las cuotas sindicales, de cooperativas y fondos de empleados legalmente constituidos, así como las sanciones disciplinarias y descuentos de ley (salud, pensión y retención en la fuente).

- 2) Imposición de Consumo: Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o servicios específicos de la Empresa como condición para el empleo.
- 3) Exigencia de Gratificaciones: Exigir o aceptar dinero, dádivas o cualquier tipo de gratificación del trabajador como condición para su admisión, permanencia o mejora en las condiciones laborales.
- 4) Atentado contra la Asociación: Limitar, presionar o coaccionar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación sindical o negociación colectiva.
- 5) Imposición Ideológica y Sufragio: Imponer obligaciones religiosas o políticas, o dificultar el ejercicio del derecho al sufragio. La Empresa deberá conceder tiempo remunerado para votar conforme a la ley.
- 6) Propaganda y Colectas: Hacer, autorizar o tolerar propaganda política o proselitismo en los lugares de trabajo o canales corporativos. Se prohíben rifas, colectas o suscripciones sin reglamentación previa.
- 7) Listas Negras y Signos Convencionales: Usar signos convencionales en certificaciones laborales que perjudiquen al trabajador o mantener “listas negras” o bases de datos que impidan la contratación en otras empresas del sector.
- 8) Vulneración de la Dignidad y Acoso: Ejecutar, autorizar o tolerar actos que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo acoso laboral, maltrato, persecución o discriminación por razón de raza, género, orientación sexual, religión o filiación política.
- 9) Violación de la Desconexión Laboral: Contactar al trabajador fuera de la jornada de 44 horas semanales (o la vigente según reducción gradual), durante descansos, vacaciones o licencias, salvo fuerza mayor o caso fortuito comprobado, conforme a la Ley 2191 de 2022 y la Circular 027 de 2025.
- 10) Exigencia de Requisitos Prohibidos: Solicitar pruebas de embarazo, VIH, estado civil o planificación familiar como requisito de contratación o ascenso, salvo los casos excepcionales permitidos por la ley.
- 11) Discriminación Algorítmica: Utilizar sistemas de Inteligencia Artificial o algoritmos para decisiones automáticas sobre sanciones o despidos sin supervisión humana, o que generen sesgos discriminatorios hacia el personal, conforme a la Ley 2466 de 2025.
- 12) Uso de Datos Privados: Acceder a información privada de dispositivos personales de los trabajadores (celulares o computadores) o monitorear cámaras en espacios de descanso o áreas privadas que violen la intimidad del trabajador.

ART. 110. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES: De conformidad con la ley y las normas aplicables, se prohíbe terminantemente a los trabajadores de la Empresa:

- 1) Sustracción de Activos (Artículo 60, numeral 1 C.S.T.): Sustraer de las oficinas o inmuebles administrados útiles de trabajo, documentos, llaves, herramientas, materias primas o productos sin permiso expreso y escrito.

- 2) Estado de Embriaguez o Toxicomanía (Artículo 60, numeral 2 C.S.T.): Presentarse al trabajo bajo influencia de alcohol, narcóticos o drogas enervantes. La Empresa podrá realizar pruebas de tamizaje respetando la dignidad del trabajador, en concordancia con el SG-SST.
- 3) Porte de Armas (Artículo 60, numeral 3 C.S.T.): Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o durante funciones de administración inmobiliaria, salvo autorización legal para personal de seguridad.
- 4) Abandono de Labores (Artículo 60, numeral 4 C.S.T.): Faltar al trabajo sin justa causa o permiso de la Empresa, o retirarse antes de la hora de salida sin autorización del jefe inmediato.
- 5) Sabotaje y Disminución de Ritmo (Artículo 60, numeral 5 C.S.T.): Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o incitar suspensiones que afecten la continuidad del servicio a copropietarios.
- 6) Proselitismo y Colectas (Artículo 60, numeral 6 C.S.T.): Realizar colectas, rifas, suscripciones o propaganda política/religiosa en el lugar de trabajo o mediante herramientas corporativas (WhatsApp, correo, etc.).
- 7) Coacción a la Libertad Laboral (Artículo 60, numeral 7 C.S.T.): Coartar la libertad de trabajar, afiliarse o retirarse de organizaciones sindicales.
- 8) Uso Indebido de Herramientas (Artículo 60, numeral 8 C.S.T.): Utilizar equipos de cómputo, vehículos, software, papelería o recursos de la Empresa para fines ajenos al contrato laboral.
- 9) Incumplimiento de Espacios Libres de Humo (Ley 1335 de 2009): Fumar o vapear en oficinas, depósitos y áreas comunes de las copropiedades bajo administración.
- 10) Fraude, Corrupción y Dádivas (Estatuto Anticorrupción): Solicitar o aceptar dinero, créditos o regalos de proveedores, contratistas o residentes a cambio de favorecimientos en la asignación de contratos o gestión de activos.
- 11) Riesgo a la Seguridad (Artículo 62, numeral 12 C.S.T.): Ejecutar u omitir actos que pongan en peligro la seguridad propia, de compañeros, terceros o bienes de la Empresa.
- 12) Uso de Inteligencia Artificial No Autorizada: Procesar datos sensibles, actas de asamblea o estados financieros de la Empresa en herramientas de IA generativa externas sin protocolos de ciberseguridad autorizados.
- 13) Violación de Reserva y Habeas Data (Ley 1581 de 2012): Retirar archivos, bases de datos de copropietarios o divulgar secretos técnicos o comerciales obtenidos debido al cargo.
- 14) Competencia Desleal (Ley 256 de 1996): Prestar servicios a empresas competidoras o realizar gestiones privadas que entren en conflicto con los intereses de la Empresa.
- 15) Acoso Laboral y Sexual (Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025): Incurrir en conductas de maltrato, persecución o discriminación. La Reforma de 2025 considera el acoso laboral como falta gravísima, afectando la estabilidad laboral.

- 16) Fraude en Prestaciones Sociales (Artículo 62 C.S.T.): Presentar documentos falsos para retiro de cesantías, licencias por luto o incapacidades médicas.
- 17) Injuria en Medios Digitales: Publicar en redes sociales o grupos de mensajería expresiones malintencionadas o insultos que afecten la reputación de la Empresa o sus directivos.
- 18) Mora en Reportes: Incumplir con entrega de informes semanales, actas, presupuestos o formatos requeridos para la gestión de activos inmobiliarios.
- 19) Incumplimiento del SG-SST (Decreto 1072 de 2015): Negarse a usar los Elementos de Protección Personal (EPP) o no participar en actividades obligatorias de la Brigada de Emergencia.
- 20) Uso de teléfonos celulares y dispositivos personales: Durante la jornada laboral, el uso de teléfonos celulares y otros dispositivos electrónicos personales deberá limitarse exclusivamente a situaciones de emergencia personal o familiar, periodos de descanso, almuerzo y espacios autorizados por el jefe inmediato cuando este lo permita.
- 21) Uso de teléfono corporativo: El teléfono corporativo es una herramienta de trabajo destinada exclusivamente a actividades laborales. El trabajador debe usarlo solo para funciones del cargo y comunicaciones institucionales. Se prohíbe su uso para fines personales, salvo emergencias justificadas. El trabajador es responsable del cuidado del equipo, de no instalar aplicaciones no autorizadas y de cumplir las políticas de seguridad digital y protección de datos. Cualquier consumo que exceda los planes aprobados y no esté justificado podrá ser asumido por el trabajador. El incumplimiento de estas obligaciones puede generar sanciones disciplinarias conforme al RIT.

PARÁGRAFO 1. PROHIBICIONES PARA MANDOS MEDIOS: Para quienes ostenten cargos de dirección, coordinación o supervisión (Directores, Coordinadores, Jefes de Área o Administradores), se prohíbe expresamente:

- 1) Autorización de Gastos Ficticios: Autorizar gastos inexistentes o reportar gestiones inmobiliarias no realizadas.
- 2) Uso Indebido de Personal Subordinado: Destinar a trabajadores bajo su supervisión a actividades de carácter personal fuera de las funciones laborales asignadas.
- 3) Discriminación o Maltrato: Incurrir en cualquier acto de discriminación, acoso o maltrato que atente contra la dignidad de los trabajadores, conforme a la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. CALIFICACIÓN JURÍDICA: El incumplimiento de cualquiera de estas prohibiciones se considera FALTA GRAVE, facultando a la Empresa para dar por terminado el contrato de trabajo con JUSTA CAUSA (Artículo 62 C.S.T.), previa aplicación del proceso disciplinario que garantice el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 111. SANCIONES PREVISTAS: La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones que no estén expresamente previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos

arbitrales o en el contrato de trabajo, conforme al Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.).

ART. 112. FALTAS DISCIPLINARIAS - CONSTITUYEN FALTAS DISCIPLINARIAS:

- 1) El incumplimiento de los deberes establecidos en este Reglamento, el contrato de trabajo o el Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) La violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en este Reglamento.

ART. 113. PROCEDIMIENTO Y APLICACIÓN DE SANCIONES: La facultad para adelantar el procedimiento de verificación de faltas y la imposición de sanciones disciplinarias estará reservada al Gerente General – Representante Legal de Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., función que se encuentra en cabeza de la señora DUGNIA ELOISA ACOSTA BOHÓRQUEZ y del señor JUAN ANDRÉS RUIZ PEÑA, quienes ejercerán dichas atribuciones conforme a las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias aplicables.

PARÁGRAFO 1. Cuando alguno de los Gerentes Generales – Representantes Legales de Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S. se declare impedido o sea recusado por el trabajador para adelantar el procedimiento de verificación de faltas o la imposición de sanciones disciplinarias, dichas actuaciones serán asumidas por el otro Gerente General – Representante Legal que no se encuentre incurso en causal de impedimento o recusación, quien continuará con el trámite conforme a las disposiciones legales y procedimentales aplicables.

PARÁGRAFO 2. Cuando el trabajador cometa una falta, la Empresa aplicará la sanción correspondiente según la gravedad de la falta, la ocasión en que se cometió y lo dispuesto en el Cuadro de Faltas y Sanciones del presente Reglamento.

ART. 114. CRITERIOS PARA CALIFICACIÓN DE FALTAS: Para determinar la levedad o gravedad de una falta, el superior jerárquico deberá considerar:

- 1) Tipo de falta y su impacto.
- 2) Reincidencia en la falta.
- 3) Intención del trabajador de evitar los efectos dañinos de su conducta.
- 4) Afectación de bienes materiales, equipos, infraestructura, derechos, prestigio, autoridad e intereses de la Empresa.
- 5) Circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometió la falta.

ART. 115. NEGLIGENCIA E IMPRUDENCIA: La negligencia, imprudencia o falta de cuidado serán sancionadas de acuerdo con la evaluación del daño ocasionado y las circunstancias en que ocurrió el hecho.

ART. 116. REINCIDENCIA: La reincidencia en un número determinado de faltas leves será tratada con las mismas consecuencias que una falta grave.

ART. 117. CLASES DE FALTAS DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores:

- 1) Leves

2) Graves

PARÁGRAFO. DETERMINACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LAS FALTAS: La calificación de la falta como leve o grave será determinada por el Gerente General, atendiendo los siguientes criterios:

- 1) Grado de culpabilidad del trabajador.
- 2) Afectación del servicio o de la operación.
- 3) Nivel jerárquico del infractor.
- 4) Trascendencia de la falta.
- 5) Perjuicio ocasionado a la Empresa.
- 6) Reiteración de la conducta.
- 7) Motivos determinantes de la conducta.
- 8) Modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ART. 118. FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES: Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones:

- 1) Retardo hasta 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio considerable a la empresa:
 - a) Primera vez: multa de la décima parte del salario de un día.
 - b) Segunda vez: multa de la quinta parte del salario de un día.
 - c) Tercera vez: suspensión en la jornada correspondiente (mañana o tarde según el turno).
 - d) Cuarta vez: suspensión por tres días.
- 2) Límites y destino de las multas por retrasos o faltas: Las multas previstas se aplicarán únicamente por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
 - a) El valor de la multa no podrá exceder la quinta (5ª) parte del salario de un día.
 - b) El importe recaudado se consignará en una cuenta especial, destinada exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.
- 3) Descuento de multas: El empleador podrá descontar el valor de las multas directamente del salario correspondiente del trabajador, respetando los límites y condiciones establecidos en este reglamento y la ley.
- 4) Efecto sobre el salario: La imposición de una multa no exonera al empleador de descontar del salario el tiempo efectivamente no trabajado por el retraso o falta correspondiente.

5) Faltas en turnos parciales: La falta en el trabajo durante la mañana, la tarde o el turno asignado, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio significativo a la empresa, conlleva:

- a) Primera vez: suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b) Segunda vez: suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

6) Falta total al trabajo durante el día: La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, y cuando no cause perjuicio significativo a la empresa, conlleva:

- a) Primera vez: suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- b) Segunda vez: suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Lo anterior no excluye la posibilidad de dar por terminado el contrato por justa causa si existe alguna de las causales legales o reglamentarias aplicables.

7) Violación leve de obligaciones contractuales o reglamentarias: Cuando un trabajador incurra en violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias:

- a) Primera vez: suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- b) Segunda vez: suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

8) Cinco retardos injustificados: Si un trabajador acumula cinco (5) retardos injustificados en un período de dos (2) semanas consecutivas, esto dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por incumplimiento de sus obligaciones.

PARÁGRAFO 1. APLICACIÓN DE MULTAS: Las multas se aplicarán únicamente por retrasos o faltas que carezcan de una justificación válida y no podrán exceder la quinta parte de un día de salario. El valor recaudado deberá consignarse en una cuenta especial destinada exclusivamente a premios o incentivos para los trabajadores. La imposición de la multa podrá descontarse del salario, sin que ello impida también descontar el tiempo efectivamente no trabajado.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda 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, cumpla sus obligaciones.

ART. 119. MULTAS POR RETARDOS O FALTAS LEVES: Las multas que se impongan a los trabajadores únicamente podrán aplicarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. Estas multas nunca podrán exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un día, y su importe deberá consignarse en cuenta especial, destinada exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa.

ART. 120. CLASES DE SANCIONES: El trabajador estará sujeto a las siguientes sanciones según la naturaleza de la falta:

- 1) Amonestación escrita o llamado de atención: Para las faltas leves.
- 2) Multa: Para las faltas leves.

3) Suspensión: Para faltas leves y graves.

PARÁGRAFO. Para la aplicación de las sanciones se deberán considerar los siguientes criterios:

- 1) La amonestación escrita se registrará en la hoja de vida del trabajador.
- 2) La multa por falta leve no podrá ser inferior a la décima parte del salario diario ni exceder de la quinta parte del salario diario, y únicamente podrá imponerse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
- 3) La suspensión por faltas leves, por primera vez, será de mínimo un (1) día y máximo ocho (8) días. En caso de reiteración, la suspensión podrá duplicarse, sin superar los dos (2) meses.
- 4) La suspensión por falta grave será de mínimo ocho (8) días y máximo dos (2) meses.
- 5) La Empresa podrá optar por aplicar cualquiera de estas sanciones o lo previsto en los demás artículos del reglamento, según la conveniencia y gravedad de la falta.

ART. 121. COMPROBACIÓN DE LAS FALTAS: Se considerará que una falta disciplinaria está comprobada cuando se cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- 1) Confesión del trabajador: Reconocimiento verbal o escrito de la falta por parte del trabajador implicado.
- 2) Declaración de terceros: Testimonio fidedigno de personas distintas al trabajador, sean estas externas o dependientes de la Empresa.
- 3) Otros medios probatorios: Cualquier otro elemento de prueba válido conforme a la ley y a los procedimientos internos de la Empresa.

ART. 122. AUSENCIA INJUSTIFICADA - CAUSAL DE INICIO DE PROCESO DISCIPLINARIO POR ABANDONO DEL CARGO: El trabajador que no se presente a su sitio de trabajo por dos (2) días consecutivos o más, sin previo aviso ni autorización de la Empresa, incurrirá en causal para el inicio de un proceso disciplinario por presunto abandono del cargo, salvo que la ausencia obedezca a enfermedad, fuerza mayor u otra causa justificada y comprobable.

PARÁGRAFO 1. JUSTIFICACIÓN DE LA AUSENCIA: La causa de fuerza mayor o justa causa deberá sustentarse ante la Empresa a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes a su ocurrencia, pudiendo realizarse mediante comunicación telefónica o cualquier otro medio idóneo con el jefe inmediato. La presentación de prueba sumaria de la justificación deberá entregarse a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes a la reincorporación a las labores.

PARÁGRAFO 2. CONSECUENCIA POR INCUMPLIMIENTO: El incumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior se considera falta grave y constituye causa justificada para la terminación del contrato de trabajo.

ART. 123. FALTAS GRAVES Y JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO: Además de las demás conductas calificadas como faltas a lo largo de este Reglamento, constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, aun si ocurren por primera vez y sin justificación, las siguientes conductas:

- 1) Retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada por quinta vez, sin excusa suficiente.

- 2) Falta total del trabajador en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 3) Falta total del trabajador a sus labores durante el día o turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 4) La comisión por parte del trabajador de conductas de acoso sexual, entendidas como todo comportamiento de naturaleza sexual no consentido que afecte la dignidad de otra persona o genere un ambiente laboral hostil, intimidante u ofensivo, de conformidad con la normativa laboral vigente. La configuración de esta causal se adelantará respetando el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.
- 5) El incumplimiento injustificado de las obligaciones, deberes o prohibiciones previstos en la ley, el contrato de trabajo y sus modificaciones, el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como en los manuales, políticas, procedimientos, reglamentos y circulares internas de la Empresa que hayan sido debidamente comunicados al trabajador con anterioridad a su exigibilidad, siempre que la conducta constituya una infracción de suficiente entidad para afectar el normal desarrollo de la relación laboral, el cumplimiento de las funciones asignadas, los intereses de la Empresa o el adecuado funcionamiento de la organización.
- 6) La ausencia del trabajador requiere autorización expresa del Gerente General. Si no fue posible obtener autorización previa, el trabajador deberá acreditar los motivos de su ausencia dentro del siguiente día hábil a partir de su reincorporación. En caso de prueba de falsedad o engaño en la justificación, la Empresa podrá dar por terminado el contrato con justa causa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 7) Negociar la información o material de propiedad del EMPLEADOR con intención personal de lucro, evento en el cual se iniciarán las acciones legales pertinentes.
- 8) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a usuarios del EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR.
- 9) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR.
- 10) Retener documentos, auto prestárselos o hacer uso indebido de ellos sin autorización del EMPLEADOR.
- 11) Valerse del nombre del EMPLEADOR o de las labores encomendadas por este para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
- 12) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
- 13) Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación del EMPLEADOR.
- 14) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, maquinas, útiles o papelería de propiedad del EMPLEADOR sin su autorización escrita.

- 15) El uso indebido de papelería, documentos o emblemas del EMPLEADOR por parte del TRABAJADOR, el cual está en la obligación de denunciar inmediatamente, ante las autoridades competentes, el extravío o pérdida de documentos o papelería del EMPLEADOR, el cual calificará cuando haya lugar al uso indebido.
- 16) Reproducción, copia, extracción, uso, divulgación o sustracción no autorizada de documentos, archivos físicos o digitales, bases de datos, correos electrónicos, informes, registros contables, archivos electrónicos o cualquier otro tipo de información perteneciente al EMPLEADOR o a las copropiedades administradas por este, independientemente del medio en que se encuentren almacenados (documentos físicos, dispositivos electrónicos, sistemas informáticos, plataformas digitales o cualquier otro medio tecnológico).
- 17) El uso de documentos, papelería o similares en las labores que desempeñe el TRABAJADOR y que no sean los suministrados por el EMPLEADOR.
- 18) El apropiarse de valores, productos terminados, muestras, dineros, objetos y demás elementos de propiedad del EMPLEADOR o de sus compañeros de trabajo sin ninguna clase de autorización.
- 19) El incumplimiento de las especiales obligaciones mencionadas en el presente documento.
- 20) No acatar las directrices y limitaciones fijadas por la Gerencia General.

ART. 124. JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Además de las conductas establecidas en artículos anteriores, se consideran causales de justa causa para que el empleador o el trabajador puedan dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, conforme al artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

- 1) Engaño del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o con fines de obtener provecho indebido.
- 2) Actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina del trabajador en sus labores, dirigidos al empleador, miembros de su familia, personal directivo o compañeros de trabajo.
- 3) Actos graves de violencia, injuria o malos tratamientos cometidos fuera del trabajo, contra el empleador, miembros de su familia, representantes, socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4) Daño material intencional a edificios, maquinarias, obras, materias primas, instrumentos u otros objetos relacionados con la labor, así como grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de personas o bienes.
- 5) Actos inmorales o delictuosos cometidos en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
- 6) Violación grave de obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador según los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

- 7) Detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto; arresto correccional que exceda ocho (8) días, o menor tiempo cuando la causa sea suficiente para justificar la terminación del contrato.
- 8) Revelación de secretos técnicos, comerciales o asuntos reservados, causando perjuicio a la Empresa.
- 9) Deficiente rendimiento laboral en relación con su capacidad y el promedio de labores análogas, cuando no se corrija en plazo razonable pese a requerimiento del empleador.
- 10) Inejecución sistemática e injustificada de obligaciones legales o convencionales.
- 11) Vicios o conductas del trabajador que perturben la disciplina del establecimiento.
- 12) Renuncia sistemática a aceptar medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o autoridades, para evitar enfermedades o accidentes.
- 13) Ineptitud para realizar la labor encomendada.
- 14) Reconocimiento de pensión de jubilación o invalidez mientras se encuentra activo en la Empresa.
- 15) Enfermedad contagiosa o crónica no profesional, o cualquier enfermedad o lesión que incapacite al trabajador para laborar y cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. La terminación del contrato por esta causa solo procede al vencimiento del plazo, sin eximir al empleador de prestaciones o indemnizaciones legales.
- 16) Grave incumplimiento de instrucciones, reglamentos o determinaciones de prevención de riesgos dentro de los programas de salud ocupacional, comunicadas por escrito, conforme al literal b) del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994.

PARÁGRAFO. Para los numerales 9 a 15, el empleador debe dar aviso al trabajador con al menos quince (15) días de anticipación sobre su intención de dar por terminado el contrato.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

- 1) Haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- 2) Actos de violencia, malos tratamientos o amenazas graves por parte del empleador contra el trabajador o sus familiares, dentro o fuera del servicio, o cometidos dentro del servicio por parientes, representantes o dependientes del empleador con su consentimiento o tolerancia.
- 3) Cualquier acto del empleador o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 4) Circunstancias imprevistas al celebrar el contrato que pongan en peligro la seguridad o la salud del trabajador, cuando el empleador no acepte modificarlas.
- 5) Perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador durante la prestación del servicio.
- 6) Incumplimiento sistemático, sin justificación válida, de obligaciones convencionales o legales por parte del empleador.

- 7) Exigencia injustificada del empleador de prestar servicios distintos a los contratados o en lugares diferentes a los pactados.
- 8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones del empleador según los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO. La parte que decide terminar unilateralmente el contrato debe manifestar en el momento de la extinción la causal o motivo de la decisión. Posteriormente, no podrán alegarse causales o motivos distintos como válidos.

ART. 125. TERMINACIÓN POR DEFICIENTE RENDIMIENTO: Para dar por terminado el contrato de trabajo por deficiente rendimiento, se deberá seguir estrictamente lo establecido en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015 y en concordancia con el numeral 9 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, así:

- 1) El empleador requerirá al trabajador por escrito en al menos dos ocasiones, dejando un lapso mínimo de ocho (8) días entre cada requerimiento, para notificar las deficiencias en su desempeño laboral.
- 2) Si, después de estos requerimientos, el empleador considera que persiste el deficiente rendimiento, presentará al trabajador un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, con el fin de que pueda presentar descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación.
- 3) Si el empleador no queda satisfecho con las justificaciones del trabajador, se lo notificará por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, dejando constancia de la decisión de dar por terminado el contrato.

Este procedimiento garantiza el debido proceso, el derecho a descargos del trabajador y la legalidad de la terminación por deficiente rendimiento.

CAPÍTULO XIV

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

ART. 126. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: 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 idem*. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

El procedimiento disciplinario deberá contener al menos:

- 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.

PARÁGRAFO 1. 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.

PARÁGRAFO 2. 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.

PARÁGRAFO 3. 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 4. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ART. 127. ETAPAS - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: Las etapas del proceso disciplinario se desarrollarán de manera sucesiva, ordenada y conforme a los principios de legalidad, debido proceso, derecho de defensa, contradicción e imparcialidad, garantizando en todo momento la adecuada valoración de los hechos, el recaudo y análisis del material probatorio y la adopción de decisiones debidamente motivadas, en observancia de la normatividad vigente y de las garantías procesales aplicables, desarrolladas así:

- 1) Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., en calidad de empleador informará al trabajador que se ha iniciado un proceso disciplinario describiendo los hechos, conductas u omisiones que se investigarán, comunicación por escrito, y permitirá al trabajador identificar las faltas que motivan el proceso, así como lo que debe preparar para su defensa, justificación, aclaraciones o pruebas. De igual forma, en cumplimiento del principio constitucional y convencional al debido proceso debe existir una calificación provisional precisa y concreta de las conductas como faltas disciplinarias que presuntamente ha infringido el trabajador.
- 2) Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., en calidad de empleador presentará las pruebas que respaldan la investigación. La norma y la jurisprudencia constitucional exigen trasladar “todas y cada una de las pruebas”, pues es solo a partir de su conocimiento que el trabajador puede preparar su defensa. Si el empleador presenta pruebas que no fueron comunicadas previamente,

es posible que se incurra en una vulneración al derecho de defensa del trabajador. En caso de que el empleador identifique una nueva prueba posterior a la comunicación formal, deberá, para garantizar el derecho de defensa, informar y dar un nuevo tiempo para preparar que el trabajador prepare su defensa.

- 3) El término prudencial para que el trabajador pueda preparar y conseguir las pruebas que sustenten su defensa. Así, desde la comunicación de la investigación y el traslado (entrega) de las pruebas que tenga Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., se fijará una fecha de audiencia de descargos o defensa que no puede ser inferior a cinco (5) días hábiles, tiempo estimado razonable y prudencial para preparar una correcta defensa. Las sanciones impuestas sin atender la defensa del trabajador o sin respaldo en hechos, pruebas o normas preexistentes vulneran sus derechos fundamentales. Por ello, Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., motivará la sanción de forma razonada y proporcional, explicando los hechos y pruebas comunicados al trabajador, sin que baste una justificación genérica o formal, y evitando que la sanción genere una afectación desmedida, económica o moral.
- 4) La persona trabajadora sujeta a investigación disciplinaria tiene derecho a interponer medios de impugnación frente a una decisión adversa, garantizando la posibilidad de controvertir materialmente las decisiones disciplinarias, como el recurso de reposición.
- 5) El procedimiento disciplinario debe cumplirse en un plazo razonable bajo el principio de inmediatez, garantizando, seguridad jurídica, evitar discriminación contra los trabajadores infractores.
- 6) En cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, los sindicatos tienen derecho a defender a sus afiliados tanto en el proceso de investigación como en la audiencia de descargos o defensa, para lo cual podrán registrar al final del procedimiento disciplinario las constancias que consideren necesarias. Asimismo, es derecho de la persona trabajadora investigada contar con el acompañamiento de los delegados de su organización sindical.
- 7) La ley faculta a Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., en calidad de empleador, para realizar los procedimientos disciplinarios laborales por medio de cualquier tecnología de información o comunicaciones, lo cual no implica que se deje de garantizar los derechos de defensa, debido proceso o contradicción, pues como lo fija la norma, el trabajador deberá contar con disposición para participar por estos medios de comunicación. En caso de que el trabajador no cuente con una conexión o comunicación adecuada, el empleador debe evitar posibles vulneraciones y realizar la audiencia de descargos o defensa de manera presencial.
- 8) De acuerdo con el marco normativo vigente y la jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, el proceso disciplinario previo al despido con justa causa solo se exige en determinados escenarios, que pueden clasificarse así:
 - a) Cuando el despido se configura como una sanción disciplinaria, es decir, cuando:
 - La falta está prevista como grave o gravísima en el reglamento interno de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, contrato individual o laudo arbitral.
 - Existe un sistema de graduación de faltas y sanciones, y el despido se impone como castigo dentro de ese régimen.

- 9) En estos casos, sí se exige el agotamiento íntegro del debido proceso disciplinario, conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 y a los estándares definidos en la Sentencia C-593 de 2014.
- a) Cuando el ordenamiento jurídico impone expresamente un procedimiento previo, como ocurre con:
- La causal de bajo rendimiento (numeral 9, literal a) del artículo 62 del CST), debe adelantarse lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015.
 - La participación en huelga ilegal, conforme a lo previsto en la Sentencia SU-598 de 2019.
- 10) Por otra parte, se insiste que, salvo los procedimientos previamente establecidos en la ley, por regla general no se requiere proceso disciplinario cuando los despidos con justa causa se dan en los siguientes casos:
- a) Cuando el despido se fundamenta en una causal legal del artículo 62 del CST, como ejercicio de la facultad resolutoria tácita del empleador, y no se ha pactado procedimiento disciplinario.
- b) Cuando no existe previsión expresa en el reglamento interno, contrato, convención o laudo arbitral que exija un procedimiento disciplinario para el despido.
- c) Cuando el despido no se impone como sanción disciplinaria, sino como resolución contractual por incumplimiento, sin juicio de reproche.
- 11) Aunque el ordenamiento jurídico colombiano no exige en todos los casos la realización de un proceso disciplinario formal antes de proceder con el despido con justa causa, el empleador sigue estando obligado a respetar el derecho de defensa y la dignidad del trabajador.
- 12) La Corte Constitucional en Sentencia SU-449 de 2020 estableció que, aunque el despido con justa causa no exige en todos los casos un procedimiento disciplinario formal, el empleador debe garantizar mínimas garantías constitucionales, tales como: (i) comunicar de manera clara y específica los motivos del despido, sin posibilidad de alegar hechos distintos posteriormente; (ii) brindar al trabajador la oportunidad real de ser escuchado; (iii) adoptar la decisión con inmediatez; (iv) fundamentar el despido en una causal legal efectivamente configurada, de forma objetiva y proporcional; y (v) actuar con respeto, buena fe y garantizando la dignidad del trabajador, incluyendo el preaviso cuando sea legalmente exigible.

Incluso en los casos en que no se exige un proceso disciplinario formal, el empleador debe garantizar el respeto al derecho de defensa, la comunicación clara de los motivos, la inmediatez en la decisión, la configuración legal de la causal, el trato digno y, cuando corresponda, el preaviso legal. Estas garantías mínimas constituyen el estándar constitucional que debe observarse en toda terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO. Para facilitar la aplicación práctica de las etapas descritas en este artículo, Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S. ha adoptado el “Protocolo Operativo del Proceso Disciplinario”, incorporado como Anexo No. 1 al presente Reglamento Interno de Trabajo, el cual contiene el flujograma del trámite y una guía de responsables, términos y soportes documentales para cada etapa.

El Anexo No. 1 es una herramienta de aplicación práctica que no modifica, sustituye ni deroga lo dispuesto en este artículo; en caso de cualquier contradicción entre dicho anexo y el presente Reglamento, prevalecerá lo establecido en este último.

ART. 128. NULIDAD DE SANCIONES POR VIOLACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: Toda sanción disciplinaria impuesta sin respetar el procedimiento establecido carecerá de efecto alguno. La empresa no podrá ejecutarla ni exigir cumplimiento, garantizando así los derechos de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador, conforme a la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS, PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN

ART. 129. AUTORIDAD PARA RECLAMOS LABORALES: Todos los reclamos o inconformidades de los trabajadores se presentarán ante la persona que ocupe el cargo de Gerente General, quien es la autoridad competente para conocer, tramitar y resolver dichas solicitudes en el ámbito laboral.

ART. 130. ASESORÍA SINDICAL Y REPRESENTACIÓN: El trabajador o los trabajadores podrán asesorarse o hacerse representar por el sindicato respectivo en la presentación de sus reclamos, garantizando así plenamente el derecho de asociación y representación sindical.

PARÁGRAFO 1 - RÉGIMEN PRESTACIONAL: Se establece de manera expresa que en Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S. no existen ni se reconocen prestaciones sociales, extralegales o adicionales distintas a las legalmente obligatorias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias. Cualquier beneficio ocasional o liberalidad de la empresa no constituye salario ni genera derecho adquirido.

PARÁGRAFO 2 - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN: Con el fin de garantizar el debido proceso y la respuesta oportuna, se seguirá el siguiente trámite:

- 1) **Presentación:** El reclamo deberá presentarse por escrito o mediante los canales institucionales de comunicación de la empresa, como correo electrónico corporativo o sistema de gestión documental.
- 2) **Contenido:** Debe incluir la identificación del trabajador, los hechos que fundamentan el reclamo y la petición concreta.
- 3) **Término de respuesta:** La Gerencia General contará con quince (15) días hábiles para responder de fondo al reclamo. En caso de asuntos complejos que requieran más tiempo, se deberá informar al trabajador del plazo adicional necesario.

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART. 131. ACOSO LABORAL: El presente Reglamento establece la definición, prevención, corrección y sanción de todas las formas de acoso laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y del Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, con el propósito de proteger la dignidad, la integridad y los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando cualquier forma de agresión, maltrato, vejación o ultraje en el marco de la relación laboral.

Son bienes jurídicos protegidos por estas normas:

- 1) El trabajo en condiciones dignas, justas y seguras.
- 2) La libertad, intimidad y honra de los trabajadores.
- 3) La salud mental y bienestar de los trabajadores.
- 4) La armonía y el buen clima laboral dentro de la empresa.
- 5) El cumplimiento de políticas internas y protocolos que prevengan conductas de acoso, discriminación o cualquier vulneración de derechos.

ART. 132. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de:

- 1) El empleador,
- 2) Un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato,
- 3) Un compañero de trabajo,
- 4) Un subalterno,
- 5) O cualquier tercero relacionado con el trabajo (clientes, proveedores u otros),

Que tenga como objetivo o efecto:

- 1) Infundir miedo, intimidación, terror o angustia,
- 2) Causar perjuicio laboral,
- 3) Generar desmotivación en el trabajo,
- 4) Inducir la renuncia del trabajador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que:

- 1) Causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico,
- 2) Incluyan acoso y violencia por razón de género,
- 3) Constituyan cualquier forma de discriminación, intimidación o vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

Los espacios en los que pueden presentarse estas conductas incluyen:

- 1) Las instalaciones del lugar de trabajo,
- 2) El transporte relacionado con el trabajo,

- 3) El espacio doméstico, cuando esté vinculado a teletrabajo,
- 4) Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo medios digitales, correo electrónico, mensajería o videollamadas,
- 5) Cualquier otro lugar considerado extensión del entorno laboral o de las obligaciones laborales.

Se aclara que estas conductas pueden ser realizadas por cualquier persona, sin importar su posición jerárquica o contractual en la empresa, incluidos empleados, mandos medios, superiores, clientes, proveedores u otros terceros vinculados directa o indirectamente con el trabajo.

Modalidades Generales de Acoso Laboral:

- 1) **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, los bienes del trabajador, expresiones verbales injuriosas o ultrajantes, o conductas que menoscaben la autoestima y dignidad del trabajador.
- 2) **Persecución laboral:** Conductas reiteradas o arbitrarias con el propósito de inducir la renuncia del trabajador mediante descalificación, sobrecarga de trabajo o cambios constantes de horario que generen desmotivación.
- 3) **Discriminación laboral:** Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, orientación política, situación social, discapacidad u otra característica protegida por la ley, sin justificación laboral razonable.
- 4) **Entorpecimiento laboral:** Acciones que obstaculicen el cumplimiento de la labor, la hagan más gravosa o la retrasen, incluyendo privación, ocultamiento o inutilización de insumos, documentos o instrumentos de trabajo, destrucción o pérdida de información, y ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones, responsabilidades o cargas de trabajo de manera injusta o a menosprecio del trabajador.
- 6) **Desprotección laboral:** Conductas que pongan en riesgo la integridad o seguridad del trabajador mediante órdenes o asignaciones sin los mínimos de protección o seguridad exigidos legalmente.

PARÁGRAFO. La empresa adoptará medidas de prevención, atención, corrección y sanción de acuerdo con el Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, garantizando debido proceso, confidencialidad y protección integral de los derechos de los trabajadores, incluyendo protocolos para denuncias y seguimiento de casos de acoso laboral.

ART. 133. SUJETOS DE ACOSO LABORAL: Con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro, digno y respetuoso, la ley reconoce la responsabilidad de todos los actores dentro del entorno laboral frente al acoso laboral. Este artículo establece quiénes pueden ser considerados sujetos de acoso laboral, tanto como posibles víctimas como posibles responsables, definiendo claramente los roles y relaciones que pueden generar situaciones de hostigamiento o trato indebido en el trabajo, y asegurando así la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

- 1) **Sujetos activos o autores del acoso laboral:** Son quienes ejercen directa o indirectamente conductas de acoso laboral, incluyendo:

- a) Personas naturales que se desempeñen como gerentes, jefes, directores, supervisores o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización donde existan relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Personas naturales que se desempeñen como trabajadores o empleados y que ejerzan conductas de acoso hacia compañeros o superiores.
- 2) Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: Son quienes reciben directa o indirectamente las conductas de acoso laboral, incluyendo:
- a) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
 - b) Los jefes inmediatos o superiores, cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- 3) Sujetos partícipes del acoso laboral: Son quienes facilitan, promueven o permiten el acoso laboral, incluyendo:
- a) La persona natural que, como empleador, promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
 - b) La persona natural que omita cumplir los requisitos, medidas correctivas o amonestaciones impartidas por los inspectores de trabajo, en los términos de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO. Todas las personas señaladas en este artículo, sin importar su jerarquía, posición contractual o relación con la empresa, responderán de acuerdo con la gravedad de la conducta, aplicándose las sanciones correspondientes y garantizando siempre el debido proceso, la confidencialidad y la protección de los derechos de las víctimas, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

ART. 134. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá la existencia de acoso laboral cuando se acredite la ocurrencia repetida o pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 1) Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- 2) Expresiones injuriosas o ultrajantes hacia la persona, incluyendo palabras soeces o alusiones a la raza, género, origen familiar o nacional, preferencia política o estatus social.
- 3) Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de compañeros de trabajo.
- 4) Amenazas de despido injustificadas, expresadas en presencia de compañeros de trabajo.
- 5) Burlas sobre la apariencia física o vestimenta, formuladas en público.
- 6) Descalificación humillante de propuestas u opiniones laborales, frente a compañeros de trabajo.
- 7) Múltiples denuncias disciplinarias temerarias, realizadas por sujetos activos del acoso laboral y demostradas como infundadas en los procesos correspondientes.
- 8) Alusión pública a hechos de la intimidad de la persona.

- 9) Imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas sobre la labor encomendada o cambios bruscos del lugar de trabajo sin fundamento técnico.
- 10) Exigencia de laborar en horarios excesivos, cambios sorpresivos de turno o trabajo permanente en domingos y festivos sin justificación objetiva o de forma discriminatoria.
- 11) Trato discriminatorio en otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales, así como imposición desigual de deberes.
- 12) Negativa a suministrar materiales o información indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 13) Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias o vacaciones, cuando existan condiciones legales, reglamentarias o convencionales que lo habiliten.
- 14) Envío de anónimos, llamadas telefónicas o mensajes virtuales ofensivos, intimidatorios o injuriosos, así como someter al trabajador a aislamiento social.

PARÁGRAFO. Con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro, digno y respetuoso, se establece que un solo acto hostil podrá ser suficiente para acreditar acoso laboral si la conducta, por sí misma, afecta la dignidad humana, la integridad física, la libertad o los derechos fundamentales del trabajador. Cuando estas conductas ocurran en privado, deberán ser demostradas mediante los medios de prueba reconocidos en la ley, incluidos testimonios, documentos, comunicaciones electrónicas o cualquier otro medio idóneo conforme a la legislación aplicable. Todas las conductas serán valoradas por la autoridad competente teniendo en cuenta su gravedad, persistencia y capacidad de afectar la dignidad y el bienestar del trabajador, de conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

ART. 135. CONDUCTAS ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL: Se consideran conductas atenuantes en casos de acoso laboral aquellas que puedan moderar la responsabilidad del sujeto activo, sin eximirla totalmente, tales como:

- 1) Haber mantenido buena conducta previa al hecho.
- 2) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, temor intenso, ira o dolor intenso, siempre que no se trate de violencia contra la libertad sexual.
- 3) Procurar voluntariamente disminuir o anular las consecuencias de la conducta realizada.
- 4) Reparar, de manera discrecional, el daño ocasionado, aunque no sea de forma total.
- 5) Existencia de condiciones de inferioridad psicológica o física, determinadas por la edad, circunstancias orgánicas o limitaciones que influyan en la conducta.
- 6) Vínculos familiares o afectivos que puedan haber influido en la interacción laboral.
- 7) Manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- 8) Cualquier otra circunstancia de análoga significación que la autoridad competente considere relevante para atenuar la responsabilidad.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable no será considerado en los casos que involucren violencia contra la libertad sexual o cualquier conducta que afecte derechos fundamentales irrenunciables del trabajador.

ART. 136. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES DEL ACOSO LABORAL: Se consideran circunstancias agravantes que incrementan la gravedad y la responsabilidad del sujeto activo en casos de acoso laboral:

- 1) Reiteración de la conducta, demostrando persistencia en los actos de acoso.
- 2) Concurrencia de múltiples causales, es decir, cuando se presentan varias formas de acoso o violaciones de derechos simultáneamente.
- 3) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- 4) Ejecutar la conducta ocultamente, aprovechando condiciones de tiempo, modo o lugar que dificulten la defensa del sujeto pasivo o la identificación del autor o partícipe.
- 5) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psicológico o biológico causado al sujeto pasivo.
- 6) La posición de poder o predominio del autor ya sea por su cargo, rango económico, formación, influencia, oficio o dignidad.
- 7) Ejecutar la conducta mediante un tercero o valiéndose de una persona inimputable.
- 8) Cuando la conducta desplegada cause daño a la salud física o psíquica del sujeto pasivo.

PARÁGRAFO. Estas circunstancias deberán ser valoradas por la autoridad competente para incrementar la sanción correspondiente, sin perjuicio de otras responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse de los hechos.

ART. 137. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No se considerarán acoso laboral las siguientes actuaciones, siempre que se realicen de manera razonable, justificada y objetiva:

- 1) Exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina, incluyendo aquellas propias de cuerpos de la Fuerza Pública, conforme al principio constitucional de obediencia debida y a la potestad disciplinaria legal de los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- 2) Solicitudes o instrucciones encaminadas a la eficiencia laboral, tales como circulares, memorandos o evaluaciones de desempeño basadas en indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- 3) Petición de colaboración extraordinaria, siempre que sea necesaria para garantizar la continuidad del servicio o para atender situaciones críticas en la operación de la empresa o institución.
- 4) Actuaciones administrativas para la terminación del contrato de trabajo, fundamentadas en causa legal o justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación pública.
- 5) Cumplimiento de deberes ciudadanos o legales, tales como:

- a) Las obligaciones de la persona y del ciudadano señaladas en el artículo 95 de la Constitución Nacional.
- b) Las obligaciones y prohibiciones laborales contempladas en los artículos 55 a 57, y 59 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c) Las estipulaciones contenidas en los reglamentos internos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- d) Las obligaciones, deberes y prohibiciones de la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Todas las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las solicitudes de colaboración deberán estar justificadas, basadas en criterios objetivos y aplicarse de manera no discriminatoria, respetando la dignidad y los derechos del trabajador.

ART. 138. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL: Cuando, a juicio del Ministerio Público o del Juez Laboral competente, una queja de acoso laboral carezca de fundamento fáctico o razonable, se impondrá al trabajador o persona que la formuló una sanción de multa equivalente a medio a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

- 1) La multa podrá descontarse sucesivamente de la remuneración del trabajador o quejoso durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.
- 2) La misma sanción se aplicará a quien presente más de una denuncia o queja sobre los mismos hechos.
- 3) Los recursos recaudados por estas multas se destinarán a la entidad pública a la cual pertenece la autoridad que impuso la sanción.

ART. 139. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN: De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral, de carácter bipartita, actuará como mecanismo preventivo y correctivo frente a conductas de acoso laboral. Este comité aplicará procedimientos internos orientados a la conciliación, acercamiento y resolución de diferencias, respetando la Ley de Acoso Laboral y las normas reglamentarias, dentro del marco de la justicia, el mutuo respeto y la confidencialidad.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- 1) Evaluar permanentemente el ambiente laboral de la empresa, formulando sugerencias o recomendaciones a las áreas responsables para mejorar la armonía y convivencia.
- 2) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención establecidos en este capítulo del reglamento.
- 3) Examinar de manera confidencial los casos específicos que puedan configurar acoso laboral.
- 4) Formular recomendaciones para reconstruir, renovar y mantener relaciones laborales saludables.
- 5) Emitir sugerencias necesarias para fortalecer los mecanismos de prevención.

6) Atender conminaciones preventivas de los Inspectores de Trabajo y aplicar las medidas pertinentes.

7) Desarrollar cualquier otra actividad conexas o inherente a las funciones anteriores.

El Comité deberá reunirse cuando sea necesario o a solicitud de sus miembros, como mínimo cuatro (4) veces al año, y designará un Coordinador ante quien los trabajadores podrán presentar:

1) Solicitudes de intervención frente a situaciones que pudieran constituir acoso laboral.

2) Sugerencias para mejorar el ambiente laboral y el desarrollo de la convivencia en la empresa.

El Comité garantizará confidencialidad, imparcialidad y efectividad en todos los procesos de prevención y corrección del acoso laboral.

PARÁGRAFO. El Comité de Convivencia Laboral también será competente para conocer y tramitar las quejas de acoso sexual en el contexto laboral, conforme a las garantías, términos y procedimiento especial previstos en este Reglamento (Ley 2365 de 2024), distintos de los aplicables al acoso laboral regulado en este capítulo.

ART. 140. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral se constituirá y funcionará de acuerdo con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, o la normativa vigente que la modifique o sustituya.

El Comité deberá cumplir con los siguientes lineamientos:

1) Ser de carácter bipartita, integrado por representantes de los trabajadores y de la empresa.

2) Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y efectividad en todos sus procedimientos.

3) Reunirse cuando sea necesario o por solicitud de sus miembros, como mínimo cuatro (4) veces al año.

4) Designar un Coordinador, ante quien los trabajadores puedan presentar solicitudes de intervención frente a posibles situaciones de acoso laboral o sugerencias para mejorar el ambiente laboral.

5) Actuar como mecanismo de prevención, seguimiento y corrección de conductas de acoso laboral, promoviendo la armonía, la justicia y el respeto en el lugar de trabajo.

El Comité deberá adecuar sus funciones a cualquier actualización normativa futura que modifique o reemplace los lineamientos de la Resolución 652 de 2012, garantizando siempre el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de acoso laboral y convivencia laboral.

ART. 141. PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral realizará una investigación inicial para informarse de los hechos denunciados. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento formal contra una o varias personas, lo hará e informará de ello al representante legal de la empresa. Durante toda la investigación, los involucrados gozarán de garantías plenas de derecho de defensa, contradicción, debido proceso y confidencialidad, y todas las pruebas y conclusiones se mantendrán en reserva, dándose a conocer únicamente a las partes involucradas.

Para prevenir, corregir y superar las conductas de acoso laboral, se aplicarán las siguientes medidas:

- 1) Todo trabajador podrá acceder directa e internamente al Comité de Convivencia Laboral para poner en conocimiento de sus integrantes los hechos, pruebas y demás particularidades relacionadas con el acoso laboral.
- 2) Los hechos, pruebas y diligencias cumplidas gozarán de confidencialidad absoluta, aplicable al trabajador acosado, los testigos y los integrantes del Comité.
- 3) Todos los trabajadores y miembros del Comité deberán abstenerse de cualquier actitud hostil o represalia, favoreciendo la conciliación y solución de posibles diferencias.
- 4) Una vez recibida la denuncia, los miembros del Comité dispondrán de hasta veinte (20) días hábiles para orientar el caso, verificar los hechos y recabar pruebas.
- 5) Dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes, el Comité convocará a las partes involucradas con el fin de buscar la solución del conflicto, dejando constancia de lo ocurrido en acta, firmada por los asistentes y detallando la solución alcanzada. Este procedimiento también se aplicará cuando la queja carezca de veracidad o la parte denunciante haya desistido de ella por cualquier causa.
- 6) Toda queja presentada ante el Comité, independientemente de cómo haya sido solucionada, tendrá seguimiento posterior respecto de las personas que incurrieron en la conducta denunciada.

En todo caso, sin vulnerar la confidencialidad de las actuaciones del Comité, el Gerente General recibirá los informes necesarios para la aplicación de las medidas o decisiones correspondientes, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

CAPÍTULO XVII

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ART. 142. OBJETO Y MARCO NORMATIVO: La Empresa adopta las disposiciones del presente capítulo en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, con el fin de prevenir, proteger y atender los casos de acoso sexual en el contexto laboral, garantizando el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias para todas las personas vinculadas a la Empresa, independientemente de la naturaleza de su vinculación.

ART. 143. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL: Para efectos del presente Reglamento, 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, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, o la posición laboral, social o económica, y que se presente una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, conforme al artículo 2 de la Ley 2365 de 2024.

ART. 144. ÁMBITO Y CONTEXTO LABORAL: Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones entre trabajadores, contratistas de prestación de servicios, practicantes, aprendices, proveedores y demás personas que participen en las actividades de Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando ocurra en alguno de los siguientes escenarios:

- 1) En el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, incluyendo el trabajo en casa, remoto o el teletrabajo;
- 2) En los lugares de pago de la remuneración, de descanso o alimentación, o en instalaciones sanitarias o vestuarios;
- 3) En desplazamientos, viajes, eventos sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 4) En comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las digitales o por cualquier tecnología;
- 5) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el acoso sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral;
- 6) En el alojamiento proporcionado por la Empresa, cuando el acoso sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

PARÁGRAFO. No se exigirá acreditar relación laboral o contractual entre la víctima y la persona investigada como requisito para que la Empresa avoque el conocimiento de los hechos y dé aplicación a las disposiciones de este capítulo.

ART. 145. PRINCIPIOS Y DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS: Toda actuación relacionada con presuntos casos de acoso sexual se regirá por los principios pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, equidad de género, libertad y dignidad. Las víctimas de acoso sexual tendrán derecho, entre otros, a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, a la confidencialidad, a la atención integral en salud, al acceso efectivo a la justicia, a la no revictimización, a la no confrontación con su agresor y a la protección frente a eventuales retaliaciones.

ART. 146. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS: Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad, a la información y a conocer los hechos de la queja o denuncia dentro de un término procesal establecido, sin perjuicio de las demás garantías reconocidas en la ley.

ART. 147. INSTANCIA COMPETENTE Y MECANISMO DE QUEJA: El Comité de Convivencia Laboral de que trata este Reglamento será la instancia competente para recibir y tramitar, de manera confidencial, las quejas de acoso sexual en el contexto laboral, sin perjuicio de las garantías y términos especiales previstos en este capítulo. Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto caso de acoso sexual podrá presentar la queja ante el Comité por cualquier medio físico, electrónico o verbal, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos.

Una vez agotada la investigación, el Comité remitirá un informe motivado a la Gerencia General, sin vulnerar la confidencialidad de las partes, para que esta decida si existe mérito para activar el proceso disciplinario formal previsto este Reglamento.

El trámite de la queja ante Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., no será requisito de procedibilidad para que la víctima interponga la denuncia penal correspondiente ante la Fiscalía General de la Nación, lo cual podrá hacer en cualquier momento y de forma paralela.

PARÁGRAFO. Cuando la persona presuntamente acosadora sea el superior jerárquico del trabajador, la queja deberá presentarse directamente ante el Inspector de Trabajo, conforme al artículo 11, parágrafo 3, de la Ley 2365 de 2024; en este caso, el Comité de Convivencia Laboral no investigará el caso, sin perjuicio de que la Empresa mantenga las medidas de protección internas que correspondan.

ART. 148. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., deberá dar pleno cumplimiento a las siguientes obligaciones:

- 1) Mantener una política interna de prevención del acoso sexual, reflejada en este Reglamento, los contratos de trabajo y los protocolos y rutas de atención correspondientes, debidamente divulgados a todos los trabajadores.
- 2) Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y dar garantías de no repetición.
- 3) Implementar medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
- 4) Informar a la víctima de su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- 5) Abstenerse de censurar la visibilización pública de los hechos por parte de la víctima y de ejecutar actos de revictimización.
- 6) Publicar semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual, y remitir dicha información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

ART. 149. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA: A solicitud de la víctima, y dentro de un término no superior a cinco (5) días hábiles, la Empresa adoptará, según su organización operativa y cuando sea procedente, las siguientes medidas:

- 1) Traslado del área de trabajo.
- 2) Autorización de teletrabajo, si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- 3) Reorganización de funciones para evitar la interacción con la persona investigada.
- 4) Terminación del contrato de trabajo o de la vinculación contractual por decisión expresa de la víctima, sin que ello genere sanción alguna por concepto de preaviso.

En todo caso, Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., garantizará un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género, la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación con la persona investigada.

ART. 150. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA VÍCTIMA: Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., adoptará las medidas necesarias para garantizar la continuidad laboral del trabajador o trabajadora que haya puesto en conocimiento hechos de presunto acoso sexual. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia carecerá de todo efecto, salvo que se trate de despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo o de sanciones disciplinarias derivadas de procesos iniciados con anterioridad a la queja o denuncia. Si transcurridos los seis (6) meses la víctima es despedida y

alega ante la justicia que el despido obedeció a su queja de acoso sexual, corresponderá a la Empresa desvirtuar dicha presunción. Esta garantía se extiende a quienes actúen como testigos de los hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente.

PARÁGRAFO 1. El despido efectuado durante el trámite de un proceso por acoso sexual, o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja, se presumirá como retaliación y causal de despido injustificado, conforme a la Ley 2365 de 2024 y sus normas reglamentarias.

PARÁGRAFO 2. Para facilitar la aplicación práctica de las etapas descritas en este artículo, Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S. ha adoptado el “Protocolo Acoso Sexual Laboral”, incorporado como Anexo No. 2 al presente Reglamento Interno de Trabajo, el cual contiene el flujograma del trámite y una guía de responsables, términos y soportes documentales para cada etapa.

El Anexo No. 2 es una herramienta de aplicación práctica que no modifica, sustituye ni deroga lo dispuesto en este artículo; en caso de cualquier contradicción entre dicho anexo y el presente Reglamento, prevalecerá lo establecido en este último.

CAPÍTULO XVIII

CONFIDENCIALIDAD

ART. 151. DEBER GENERAL DE RESERVA: El trabajador deberá guardar absoluta reserva sobre toda la información que le sea suministrada, conocida o a la que tenga acceso con ocasión o en desarrollo de sus funciones laborales, incluyendo, entre otros, políticas, procedimientos y operaciones de la empresa. Esta obligación se mantendrá vigente incluso después de la terminación del vínculo laboral, por un período de cinco (5) años.

ART. 152. ALCANCE DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: Para efectos del presente, se entenderá por información confidencial toda aquella que el trabajador reciba, conozca o a la que tenga acceso en desarrollo de su cargo y funciones, ya sea de propiedad de la empresa o proveniente de terceros. Esta incluye, sin limitarse a ella, información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, así como de sus socios, accionistas y/o contratantes.

ART. 153. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (LEY 1581 DE 2012): En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 (compilado en el Decreto 1074 de 2015) y demás normas concordantes y complementarias, la empresa, en su calidad de responsable del tratamiento de datos personales, garantiza la adecuada recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de la información personal y sensible. En consecuencia, el trabajador deberá:

- 1) Cumplir y hacer cumplir las políticas de tratamiento y protección de datos personales adoptadas por la empresa.
- 2) Preservar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información a la que tenga acceso, evitando cualquier uso indebido o no autorizado.
- 3) Abstenerse de utilizar las bases de datos de clientes, propietarios, arrendatarios o terceros para fines distintos a los expresamente autorizados por la empresa.

PARÁGRAFO 1. USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y HERRAMIENTAS EXTERNAS: Se prohíbe al trabajador cargar, procesar, compartir o divulgar información confidencial, datos personales o

secretos empresariales en plataformas de inteligencia artificial generativa, servicios en la nube u otras herramientas tecnológicas que no cuenten con autorización previa y expresa del área competente o de la Gerencia General. El incumplimiento de esta disposición constituirá falta grave, por implicar la posible exposición indebida de activos inmateriales de la empresa.

PARÁGRAFO 2. SEGURIDAD INFORMÁTICA: El trabajador es responsable del adecuado uso y custodia de sus credenciales de acceso (usuarios, contraseñas, tokens u otros mecanismos de autenticación). En consecuencia, deberá evitar su divulgación, uso compartido o indebido, así como garantizar el cierre seguro de sesiones. La instalación de software no autorizado o cualquier conducta que comprometa la seguridad de la información o de la red corporativa será sancionada conforme a lo previsto en el presente reglamento.

CAPÍTULO XIX

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ART. 154. TELETRABAJO: Para la eventual implementación del teletrabajo, la empresa dará estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) y la Ley 2121 de 2021, así como a las demás normas que regulen el trabajo remoto, el trabajo en casa y el teletrabajo. Igualmente, se garantizará el respeto por el derecho a la desconexión laboral, de conformidad con la Ley 2191 de 2022, Artículo 52 Ley 2466 de 2025 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ART. 155. OBJETO DEL TELETRABAJO - DEFINICIÓN: Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

- 5) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

PARÁGRAFO 1. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TELETRABAJADORES: En concordancia con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 y el artículo 54 de la Ley 2466 de 2025 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, se incorporan las siguientes disposiciones aplicables a los teletrabajadores:

- 1) Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo haya sido celebrado en el territorio colombiano se regirán por la legislación colombiana.
- 2) Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán garantizar la cobertura de los riesgos laborales, incluyendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales, respecto de los teletrabajadores que presten sus servicios fuera del país. Para tal efecto, el empleador podrá contratar seguros adicionales en el exterior, cuyo costo estará a su cargo.
- 3) El empleador deberá promover y facilitar programas de formación y capacitación dirigidos a los teletrabajadores, orientados al adecuado manejo de herramientas tecnológicas, la gestión del tiempo y el fortalecimiento de habilidades de comunicación en entornos remotos.

Lo anterior se aplicará sin perjuicio de las demás garantías laborales, sindicales y de seguridad social previstas en la normativa vigente.

PARÁGRAFO 2. ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES: El empleador o la empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

ART. 156. DISCRECIONALIDAD DE LA EMPRESA PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO: El teletrabajo, como modalidad de ejecución de las labores, no constituye una obligación para la empresa ni un derecho adquirido del trabajador. En consecuencia, la empresa, en ejercicio de su autonomía y conforme a las disposiciones legales vigentes, determinará de manera discrecional las condiciones, alcance, procedencia y continuidad del teletrabajo, así como las áreas, cargos o trabajadores a los que resulte aplicable.

ART. 157. AUDITORÍAS: La empresa podrá realizar visitas, verificaciones o auditorías al lugar de ejecución del teletrabajo, con el fin de constatar las condiciones en que este se desarrolla, así como efectuar las adecuaciones técnicas que resulten necesarias, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Cuando el lugar de prestación del servicio corresponda al domicilio permanente o temporal del trabajador, o a cualquier otro sitio previamente autorizado, este deberá informar a la empresa, con una antelación no inferior a un (1) mes, cualquier cambio del lugar designado para la ejecución del teletrabajo, incluso si dicho cambio es de carácter ocasional.

PARÁGRAFO 1. INSTALACIÓN Y USO DE SOFTWARE: La empresa podrá instalar directamente, o exigir la instalación, de programas, aplicaciones o herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de las funciones del teletrabajador, incluyendo software de comunicación, colaboración y seguimiento, siempre que ello se ajuste a la normativa vigente. Estas herramientas deberán permitir, entre otros, la comunicación en tiempo real y la realización de reuniones virtuales con otros trabajadores o terceros.

PARÁGRAFO 2. CUMPLIMIENTO DE CONEXIONES Y REUNIONES: La inasistencia injustificada del teletrabajador a reuniones virtuales, sesiones de comunicación en tiempo real o actividades previamente programadas e informadas por la empresa a través de cualquier medio idóneo constituirá incumplimiento de sus obligaciones laborales y podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, conforme a lo establecido en el presente reglamento.

ART. 158. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO Y CARÁCTER NO SALARIAL DE COSTOS Y GASTOS: Para que el trabajador adquiera la calidad de teletrabajador, deberá suscribir con la empresa un otrosí o modificación al contrato de trabajo, en el que se establezcan, como mínimo, las siguientes condiciones:

- 1) La duración o vigencia de la modalidad de teletrabajo.
- 2) Los días o la periodicidad en que el servicio se prestará por fuera de las instalaciones de la empresa.
- 3) Las condiciones, políticas y criterios de reconocimiento o compensación de los costos necesarios para la ejecución del teletrabajo, cuando a ello haya lugar.
- 4) Las demás condiciones particulares que acuerden las partes, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. NATURALEZA NO SALARIAL: Los valores que la empresa reconozca al trabajador por concepto de costos, gastos, auxilios, compensaciones o herramientas necesarios para la ejecución del teletrabajo no constituyen salario, siempre que no remuneren directamente el servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, incluyendo las disposiciones vigentes de la reforma laboral.

ART. 159. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA: El incumplimiento de las políticas de seguridad informática adoptadas por la empresa, así como de las instrucciones generales o específicas impartidas para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, constituirá falta grave y dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, conforme a lo establecido en el presente reglamento y en la normativa laboral vigente.

ART. 160. UTILIZACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS: Salvo autorización expresa y escrita de la empresa, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo suministrados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo deberán destinarse exclusivamente al cumplimiento de sus funciones laborales. Estos deberán ser conservados en adecuado estado y devueltos de manera inmediata cuando la empresa así lo requiera, en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste normal derivado de su uso adecuado.

El trabajador deberá atender, en todo caso, las políticas, instrucciones y lineamientos impartidos por la empresa respecto del uso, manejo, custodia y seguridad de dichos elementos. Asimismo, responderá por su cuidado hasta por culpa leve, de conformidad con la normativa laboral vigente.

El uso indebido de los equipos, su destinación a fines distintos de los laborales, así como su pérdida, daño, deterioro o destrucción imputable al trabajador, constituirá incumplimiento grave de sus obligaciones y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

PARÁGRAFO. CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO: Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el propio teletrabajador con autorización de la empresa, este deberá garantizar la disponibilidad continua de los servicios necesarios para la ejecución de sus labores, tales como energía eléctrica, conectividad a internet y demás medios de comunicación, evitando su suspensión, interrupción o afectación injustificada.

ART. 161. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: El teletrabajador reconoce que toda la información a la que tenga acceso o conocimiento en ejercicio de sus funciones, y que esté relacionada con la empresa, sus clientes, proveedores o usuarios, tiene carácter confidencial. En consecuencia, deberá manejarla con la debida reserva, utilizándola exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones y absteniéndose de divulgarla, reproducirla o emplearla para fines distintos a los autorizados por la empresa.

ART. 162. JORNADA DE TRABAJO DEL TELETRABAJADOR: La jornada laboral del teletrabajador se regirá por lo establecido en el contrato de trabajo, el presente reglamento, los manuales de funciones y las instrucciones impartidas por la empresa, sin que en ningún caso exceda la jornada máxima legal vigente.

En todo caso, se garantizará el derecho a la desconexión laboral, de conformidad con la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, por lo cual el trabajador no estará obligado a atender comunicaciones, órdenes o requerimientos fuera de su jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales previstas en la ley.

ART. 163. CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES E INSTRUCCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD: Las recomendaciones, lineamientos e instrucciones impartidas por la empresa, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o quien estas deleguen, en materia de seguridad y salud en el trabajo, serán de obligatorio cumplimiento para el teletrabajador.

El trabajador deberá acatar tanto las disposiciones escritas como las instrucciones verbales relacionadas con la prevención de riesgos laborales, el autocuidado y la adecuada ejecución de sus funciones en condiciones seguras. El incumplimiento de estas podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, conforme a lo previsto en el presente reglamento y la normativa vigente.

ART. 164. OBLIGACIONES FRENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO (TELETRABAJO): En caso de presentarse un accidente durante la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, el trabajador deberá acudir de manera inmediata a los servicios de urgencias médicas o gestionar su traslado a un centro asistencial.

Tan pronto le sea posible, deberá informar de manera inmediata a la empresa sobre lo ocurrido, suministrando una descripción clara y detallada de los hechos, incluyendo fecha, hora, causas probables, consecuencias en su integridad y cualquier otra información relevante que le sea solicitada.

Igualmente, el teletrabajador deberá reportar de forma oportuna la ocurrencia de incidentes, la identificación de condiciones o actos inseguros, así como la aparición de síntomas relacionados con su actividad laboral, con el fin de adoptar las medidas preventivas correspondientes.

El incumplimiento de las obligaciones aquí previstas, así como de las instrucciones, reglamentos y disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrá dar lugar a la aplicación de las

medidas disciplinarias correspondientes, e incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a la normativa laboral vigente.

ART. 165. TRABAJO EN CASA: La empresa adoptará la modalidad de trabajo en casa conforme a lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. Esta modalidad se implementará de manera temporal, excepcional y bajo circunstancias especiales que impidan la prestación del servicio en el lugar habitual de trabajo, sin que implique modificación del contrato laboral ni cambio en la naturaleza del vínculo. Su aplicación se sujetará a los lineamientos, condiciones y directrices que establezca la empresa, en armonía con la normativa vigente.

ART. 166. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN: Forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

PARÁGRAFO. La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.

ART. 167. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ART. 168. ELEMENTOS: En la modalidad de trabajo en casa se mantienen los elementos esenciales de la relación laboral, en especial la subordinación, la prestación personal del servicio y la potestad de dirección, supervisión y control por parte del empleador, así como los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.

La empresa determinará, en cada caso concreto y durante el tiempo que dure esta modalidad, los instrumentos, mecanismos, periodicidad y criterios de evaluación del desempeño, el cumplimiento de metas y los sistemas de reporte de actividades y resultados, conforme a las necesidades del servicio y la normativa vigente.

ART. 169. JORNADA: En la modalidad de trabajo en casa, la jornada laboral se regirá por las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el presente reglamento y el contrato de trabajo, sin que en ningún caso se exceda la jornada máxima legal vigente.

Así mismo, se garantizará el derecho a la desconexión laboral en los términos de la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

ART. 170. HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA: La habilitación del trabajo en casa, originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales, tendrá una duración inicial de hasta tres (3) meses, prorrogables por una única vez por un término igual, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. No obstante, si persisten

las circunstancias que impiden la prestación del servicio en el lugar habitual de trabajo, la habilitación podrá extenderse hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conservará la facultad de dar por terminada de manera unilateral la habilitación del trabajo en casa, una vez cesen las circunstancias que le dieron origen.

Para la implementación de esta modalidad, se definirán previamente las condiciones relacionadas con el suministro de equipos, herramientas y demás aspectos necesarios para la prestación del servicio. En ausencia de acuerdo escrito, se entenderá que el trabajador hará uso de sus propios equipos, sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables.

Así mismo, la empresa garantizará la capacitación necesaria para el adecuado uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) o de cualquier otro elemento requerido para el desarrollo de las funciones.

PARÁGRAFO. NOTIFICACIÓN: El empleador deberá informar por escrito al trabajador la habilitación del trabajo en casa, indicando las condiciones de su implementación y el término durante el cual se desarrollará esta modalidad.

ART. 171. AUXILIO DE CONECTIVIDAD Y GARANTÍAS: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021 y el artículo 53 de la Ley 2466 de 2025, el auxilio de conectividad digital se reconocerá a los trabajadores y teletrabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), como sustituto del auxilio de transporte, sin que ambos beneficios sean acumulables. En todo caso, el trabajador solo tendrá derecho a uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de prestación del servicio.

El auxilio de conectividad será equivalente al valor del auxilio de transporte vigente y se ajustará conforme a los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996. Este auxilio no constituye salario; no obstante, hará parte de la base para la liquidación de prestaciones sociales para los trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV, en los términos de la normativa aplicable.

En todo caso, se garantizarán las condiciones en materia de seguridad social, en especial las relacionadas con el Sistema General de Riesgos Laborales. La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) promoverá programas orientados a garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la protección de la salud física y mental del trabajador.

Por su parte, la empresa deberá mantener actualizada ante la ARL la información del trabajador y reportar oportunamente el lugar de ejecución de las labores. Cuando el servicio se preste en un sitio diferente al inicialmente pactado, el trabajador deberá informar previamente la dirección correspondiente, con el fin de garantizar la adecuada cobertura y gestión de los riesgos laborales.

ART. 172. TRABAJO REMOTO: Para la eventual implementación del trabajo remoto, la empresa dará estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2121 de 2021 y su normativa reglamentaria, en particular el Decreto 555 de 2022 (compilado en el Decreto 1072 de 2015), así como a las demás disposiciones que regulen esta modalidad.

Las condiciones específicas para el desarrollo del trabajo remoto deberán constar por escrito, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador, en el que se definirán, entre otros aspectos, las condiciones de ejecución de las labores, herramientas de trabajo, mecanismos de seguimiento y demás elementos necesarios para la adecuada prestación del servicio, conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO XX

DESCONEXIÓN LABORAL

ART. 173. DESCONEXIÓN LABORAL: La empresa acoge lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 2466 de 2025, que reconocen y regulan el derecho a la desconexión laboral. En tal sentido, garantizará el respeto de este derecho, entendiendo que el trabajador no está obligado a atender comunicaciones, órdenes o requerimientos por fuera de su jornada laboral, salvo en los casos excepcionales previstos en la ley. La empresa definirá e implementará las políticas, lineamientos y mecanismos necesarios para asegurar el efectivo ejercicio de este derecho, en concordancia con la normativa vigente.

ART. 174. DEFINICIÓN DESCONEXIÓN LABORAL: Para efectos del presente reglamento, se entiende por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores a no mantener contacto, por ningún medio o herramienta, ya sea tecnológica o no incluyendo, entre otros, llamadas, mensajes de texto o comunicaciones a través de aplicaciones de mensajería o redes sociales para asuntos relacionados con su actividad laboral, fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, o de la jornada convenida, así como durante sus períodos de descanso, permisos o vacaciones.

ART. 175. RESPONSABILIDADES: El empleador se abstendrá de impartir órdenes, formular requerimientos o establecer comunicaciones de carácter laboral por fuera de la jornada de trabajo, salvo en los casos excepcionales previstos en la ley. Así mismo, deberá garantizar que el trabajador disfrute de manera efectiva de sus tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Por su parte, el trabajador deberá informar oportunamente a la empresa cualquier situación que considere vulnera su derecho a la desconexión laboral, indicando los hechos que configuran dicha afectación y aportando, cuando sea posible, prueba sumaria de los mismos, con el fin de que se adopten las medidas correspondientes.

ART. 176. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL Y LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TIC: En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, la empresa garantiza a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, con el propósito de asegurar el disfrute efectivo del tiempo libre, los periodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, así como la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En desarrollo de este derecho, la empresa y quienes la representen deberán abstenerse de impartir órdenes, requerimientos o comunicaciones de carácter laboral por fuera de la jornada de trabajo o durante los periodos de descanso y vacaciones, salvo en los casos exceptuados por la ley.

PARÁGRAFO 1. PRÁCTICAS QUE DEBEN EVITARSE: Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral, se deberán evitar, entre otras, las siguientes conductas:

- 1) Enviar correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes a través de aplicaciones de mensajería o cualquier otro tipo de comunicación laboral por fuera de la jornada ordinaria del trabajador, salvo situaciones excepcionales o de fuerza mayor.
- 2) Realizar llamadas o contactos durante los periodos de descanso o vacaciones, excepto en casos de fuerza mayor, caso fortuito, necesidades urgentes o tratándose de trabajadores de dirección, confianza y manejo.

- 3) Asignar tareas o remitir trabajo durante el periodo de vacaciones, debiendo procurarse la designación de reemplazos temporales.
- 4) Imponer cargas laborales de última hora que obliguen al trabajador a extender su jornada o disponer de su tiempo de descanso.
- 5) Programar turnos, disponibilidades o jornadas adicionales que afecten injustificadamente el tiempo libre del trabajador.
- 6) Omitir la supervisión de las prácticas de los mandos medios o de quienes ejerzan subordinación, en relación con el respeto del derecho a la desconexión laboral.
- 7) Implementar modalidades de trabajo remoto o teletrabajo sin la debida regulación interna.
- 8) Realizar llamados de atención, requerimientos o comunicaciones disciplinarias durante los periodos de descanso o vacaciones.
- 9) No diferenciar adecuadamente al personal de dirección, confianza y manejo frente a los demás trabajadores.
- 10) Omitir la capacitación a los trabajadores en materia de desconexión laboral y uso adecuado de las TIC.

PARÁGRAFO 2. EXCEPCIONES: De conformidad con la ley, se exceptúan de la aplicación del derecho a la desconexión laboral:

- 1) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- 2) Aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, deban contar con disponibilidad permanente.
- 3) Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran la colaboración del trabajador para garantizar la continuidad del servicio o atender contingencias urgentes, siempre que se justifique la inexistencia de una alternativa razonable.

La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento efectivo de estos lineamientos y promover una cultura organizacional respetuosa del tiempo de descanso de los trabajadores.

ART. 177. MECANISMOS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS POR VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: Los trabajadores podrán presentar quejas por presuntas vulneraciones al derecho a la desconexión laboral ante la Gerencia General, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y demás normas concordantes. Para tal efecto, se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) El trabajador deberá radicar queja escrita ante la Gerencia General, en la que describa los hechos que considera constitutivos de vulneración, adjuntando, cuando sea posible, prueba sumaria de los mismos.
- 2) Recibida la queja, la Gerencia General adelantará una verificación preliminar e iniciará la investigación correspondiente dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su radicación.

- 3) Dentro del trámite, se garantizará el derecho de defensa y contradicción, para lo cual se dará traslado de la queja y de las pruebas a la persona involucrada, con el fin de que rinda su versión de los hechos.
- 4) En desarrollo del procedimiento, se procurará un acercamiento entre las partes y la implementación de mecanismos alternativos de solución de conflictos. En caso de lograrse un acuerdo, se suscribirá un acta de compromisos.
- 5) Si no se alcanza una solución o se incumple el acta de compromisos, la empresa podrá adelantar las acciones disciplinarias a que haya lugar, conforme al presente reglamento.

PARÁGRAFO. La vulneración del derecho a la desconexión laboral podrá constituir acoso laboral cuando sea persistente y demostrable, en los términos de la Ley 1010 de 2006. En tal caso, podrá adelantarse el procedimiento previsto para la atención de quejas por acoso laboral, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y la normativa vigente.

ART. 178. MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y CESACIÓN DE LA CONDUCTA: Una vez presentada una queja por presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral, la empresa promoverá mecanismos de solución directa de conflictos, procurando un arreglo cordial y amigable entre las partes. En caso de lograrse un acuerdo, este deberá constar en un acta de compromisos debidamente suscrita.

ART. 179. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS: El cumplimiento de los compromisos adquiridos será verificado por la empresa dentro del mes siguiente a la suscripción del acta, con el fin de constatar la cesación de la conducta y el restablecimiento de las condiciones adecuadas en materia de desconexión laboral.

CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES

ART. 180. MEDIOS DE PUBLICIDAD Y NOTIFICACIÓN: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, la empresa garantizará la publicación, divulgación y acceso permanente al presente Reglamento Interno de Trabajo mediante mecanismos idóneos que aseguren su conocimiento por parte de todos los trabajadores.

Para tal efecto, se adoptarán los siguientes medios:

- 1) Fijación física: Publicación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios visibles del lugar de trabajo. En caso de existir varios centros de trabajo, la fijación se realizará en cada uno de ellos, salvo que se garantice la publicación a través de medios virtuales en los términos de la ley.
- 2) Publicación digital: Disponibilidad del texto íntegro del reglamento y sus modificaciones a través de medios virtuales de acceso permanente, tales como la página web institucional, intranet o cualquier canal digital autorizado por la empresa, al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.
- 3) Comunicación y notificación: Entrega o remisión del reglamento y sus actualizaciones a los trabajadores mediante medios físicos o digitales, incluyendo correo electrónico u otros canales

institucionales, dejando constancia de dicha actuación. Esta comunicación se realizará tanto al momento de la vinculación como frente a cualquier modificación posterior.

La empresa podrá implementar mecanismos adicionales de divulgación que faciliten el conocimiento y comprensión del reglamento, en cumplimiento de la normativa vigente.

ART. 181. VIGENCIA Y DERECHO DE IMPUGNACIÓN: Gestión de Activos Inmobiliarios S.A.S., informará a los trabajadores el contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo y de sus futuras modificaciones mediante su publicación por medios físicos, electrónicos o cualquier otro mecanismo idóneo que garantice su conocimiento. A partir de la fecha de publicación, los trabajadores dispondrán de un término de quince (15) días para presentar ante el empleador las observaciones que consideren pertinentes cuando estimen que alguna de sus disposiciones contraviene la ley, de conformidad con los artículos 106, 108, 111, 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de existir discrepancias respecto de las observaciones formuladas, corresponderá al Inspector de Trabajo competente efectuar la verificación correspondiente y ordenar las modificaciones, adiciones o supresiones a que haya lugar, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor ocho (8) días después de su publicación, término durante el cual se adelantará el proceso de divulgación y socialización entre los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 119 y 121 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXII

DISPOSICIONES FINALES

ART. 182. DEROGATORIAS Y PREVALENCIA: A partir de la entrada en vigor del presente Reglamento Interno de Trabajo quedan derogadas, sustituidas y sin efecto todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias o incompatibles.

En caso de discrepancia entre las normas originalmente adoptadas y las modificaciones aquí contenidas, prevalecerán estas últimas, por ser posteriores y ajustarse a la Ley 2466 de 2025 y demás normas vigentes. En consecuencia, el presente documento constituye la normativa interna aplicable y prevalente para todos los trabajadores de la empresa.

ART. 183. CASOS NO PREVISTOS Y VACÍOS NORMATIVOS: Los casos no previstos de manera expresa en el presente Reglamento Interno de Trabajo se resolverán conforme a la normativa laboral vigente, los principios del derecho laboral y las disposiciones que adopte la empresa en ejercicio de su facultad de dirección y subordinación, dentro de los límites legales.

Las conductas o situaciones no tipificadas de forma expresa en este reglamento, pero que constituyan infracción a normas legales, éticas o contractuales, serán analizadas en cada caso concreto, atendiendo a las circunstancias, antecedentes y consecuencias, con fundamento en la ley, la jurisprudencia, la costumbre y los principios generales del derecho laboral.

ART. 184. DEBER DE CONOCIMIENTO: Todo trabajador tiene el deber de conocer, leer y cumplir las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo. La empresa garantizará los medios físicos y digitales necesarios para su consulta; sin embargo, la falta de lectura o desconocimiento de su contenido no exime al trabajador de su cumplimiento ni de la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, conforme al principio de que la ignorancia de la norma no constituye excusa.

ART. 185. MODIFICACIONES FUTURAS: El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado en cualquier momento, de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa laboral vigente al momento de la modificación. En todo caso, se garantizará el derecho de información y contradicción de los trabajadores, en los términos previstos en la Ley 1429 de 2010 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 186. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: No producirán efecto las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador frente a lo establecido en la ley, los contratos individuales de trabajo, los pactos o convenciones colectivas, o los laudos arbitrales.

En tales casos, prevalecerán las normas o disposiciones más favorables al trabajador, en aplicación del artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo y del principio de favorabilidad consagrado en la legislación laboral vigente.

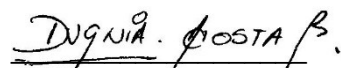
DATOS DE SUSCRIPCIÓN

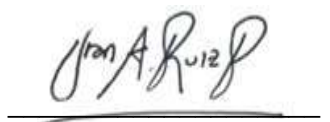
FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 24 de junio de 2026

CIUDAD: Bogotá D.C.

DIRECCIÓN DE NOTIFICACIÓN: Carrera 13 A N° 28 - 38 ofi. 232 / Av. 19 # 114 - 09 Of. 404.

EMPRESA: GESTIÓN DE ACTIVOS INMOBILIARIOS S.A.S.


DUGNIA E. ACOSTA B.
GERENTE GENERAL


JUAN ANDRES RUIZ P.
GERENTE GENERAL