	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Fecha:</b>	17/07/2025
	<b>Versión:</b>	001
	Página 1 de 38	

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS.

NIT: 901154865-3

Dirección: AV 23 29 A 29, ASOCIACION DE AMIGOS

Ciudad: Acacías

Teléfono: 3156684623

Correo electrónico: julieth.quintana@arbquin.com

Fecha de aprobación: 17 de Julio de 2025  
Villavicencio

Elaborado por: Andrés Vergara

Aprobado por: Julieth Quintana Tangarife


Responsable de su ejecución: Gerente de Talento Humano o quien haga sus veces

Revisado conforme a la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales vigentes.

Este reglamento fue concertado con los trabajadores de conformidad con el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 2 de 38

## TABLA DE CONTENIDO

### Capítulo I – Disposiciones Generales

- Artículo 1º Finalidad y obligatoriedad del Reglamento Interno de Trabajo
- Artículo 2º Aplicación del reglamento y disposiciones generales

### Capítulo II – De la Admisión e Ingreso de los Trabajadores

- Artículo 3º Requisitos de ingreso y proceso de selección

### Capítulo III – Período de Prueba

- Artículo 4º Duración, condiciones y efectos del período de prueba

### Capítulo IV – Trabajadores Accidentales o Transitorios

- Artículo 5º Definición y derechos de los trabajadores transitorios

### Capítulo V – Horario de Trabajo

- Artículo 6º Jornada laboral ordinaria, días hábiles y ajustes por ley

### Capítulo VI – Horas Extras y Trabajo Nocturno

- Artículo 7º Definición, recargos y condiciones para su autorización

### Capítulo VII – Días de Descanso Legalmente Obligatorios

- Artículo 8º Días festivos, recargos y reglas de compensación


### Capítulo VIII – Vacaciones Remuneradas

- Artículo 9º Reconocimiento, programación y pago de vacaciones

### Capítulo IX – Permisos

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b>	17/07/2025
		<b>Versión:</b>	001
		Página 3 de 38	

- Artículo 10º Permisos remunerados y no remunerados
- Incluye licencias por luto, paternidad, lactancia, salud, calamidad

#### **Capítulo X – Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pago y Periodos que lo Regulan**

- Artículo 11º Modalidades salariales, forma y lugar de pago

#### **Capítulo XI – Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales y Primeros Auxilios**

- Artículo 12º Exámenes médicos, incapacidades, autocuidado, notificaciones

#### **Capítulo XII – Obligaciones de los Trabajadores**

- Artículo 13º Obligaciones generales, especiales y disciplinarias

#### **Capítulo XIII – Orden Jerárquico**

- Artículo 14º Estructura organizacional y facultades disciplinarias

#### **Capítulo XIV – Obligaciones del Empleador**

- Artículo 15º Deberes legales, contractuales y en seguridad y salud

#### **Capítulo XV – Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias**


- Artículo 16º Tipos de sanciones
- Artículo 17º Faltas leves: causales y sanciones
- Artículo 18º Faltas graves: causales y sanciones

#### **Capítulo XVI – Procedimiento Disciplinario**

- Artículo 19º Etapas del proceso disciplinario
- Artículo 20º Validez legal del procedimiento

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 17/07/2025
		Versión: 001
		Página 4 de 38

## Capítulo XVII – Mecanismos de Prevención del Abuso Laboral y Procedimiento Interno de Solución

- Artículo 21° Mecanismos de prevención del acoso laboral
- Artículo 22° Acciones institucionales
- Artículo 23° Procedimiento interno y funciones del Comité de Convivencia

## Capítulo XVIII – Procedimiento en Caso de Fallecimiento de un Trabajador

- Artículo 24° Trámite de liquidación y pago de acreencias

## Capítulo XIX – Publicaciones

- Artículo 25° Publicación y consulta del reglamento
- Artículo 26° Exoneración y efectos de publicación
- Artículo 27° Facultades discrecionales en sanciones
- Artículo 28° Presentación de reclamos

## Capítulo XX – Vigencia

- Artículo 30° Entrada en vigencia del reglamento

## Capítulo XXI – Disposiciones Finales

- Artículo 31°. Derogatorias y armonización normativa


## Capítulo XXII – Cláusulas Ineficaces

- Artículo 32°. Ineficacia de disposiciones contrarias a la ley

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 5 de 38

## Capítulo I Disposiciones generales

**Artículo. 1º.** El presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** (en adelante **RIT**) establece normas de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores del establecimiento de comercio **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** y para el personal contratista. Sus disposiciones obligan tanto al establecimiento como a la sociedad propietaria y forman parte de los contratos individuales de trabajo, salvo estipulaciones más favorables al trabajador.

El **RIT** tiene como finalidad promover la armonía laboral, garantizar el cumplimiento de derechos y deberes, y fortalecer las relaciones entre **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** y sus trabajadores. Se reconoce al talento humano como pilar esencial de la organización, por lo que se fomenta un entorno basado en la honestidad, la competencia y el crecimiento personal y profesional, en beneficio mutuo de trabajadores y empresa.

**Artículo 2º.** Cuando el presente **RIT** haga referencia a **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.

Las disposiciones del **RIT** son de estricto y obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, incluyendo practicantes y personal en formación. Todo trabajador deberá conocer su contenido, recibir un ejemplar y firmar constancia de recibido, quedando obligado a cumplirlo. Las modificaciones al reglamento serán comunicadas oportunamente a todo el personal.


El presente reglamento establece normas generales de comportamiento en el trabajo. No limita la facultad de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** para organizar sus actividades, impartir órdenes, supervisar el cumplimiento de las labores o imponer sanciones conforme a la ley. Las disposiciones del **RIT** se complementan con las obligaciones específicas propias de cada cargo.

## Capítulo II. De la admisión e ingreso de los trabajadores

**Artículo 3º.** Se consideran empleados o trabajadores de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** a las personas que, por su educación, conocimientos, formación, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso establecidos en

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	17/07/2025
	Versión:	001
	Página 6 de 38	

la ley, manuales o instructivos de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, presten servicios con relación de dependencia en las actividades.

El ingreso y la incorporación de nuevos trabajadores para suplir vacantes o atender nuevas necesidades será de exclusiva potestad de la Gerencia General.

El postulante deberá presentar solicitud escrita y cumplir obligatoriamente con los siguientes requisitos:

- a) Presentar información personal verídica, certificados y títulos legalmente conferidos.
- b) Gozar de buena salud y tener aptitud física, salvo las excepciones previstas en la ley. No se exigirán pruebas relativas a VIH-SIDA conforme a la normativa vigente.
- c) Cumplir con los requisitos mínimos para el desempeño del cargo.
- d) No registrar antecedentes penales, judiciales o policiales por delitos dolosos.
- e) Informar, si es el caso, su situación frente a obligaciones con el sistema financiero.

Asimismo, deberá aportar: documento de identidad; en caso de ser menor de edad, autorización legal del Ministerio de Trabajo o autoridad competente; certificados o diplomas de estudios; referencias personales; certificación del último empleador sobre tiempo laborado, funciones y salario; y certificados de antecedentes judiciales, contraloría y procuraduría.


**ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** podrá requerir otros documentos, siempre que no vulneren normas legales. Queda prohibida la solicitud de información sobre estado civil, número de hijos, religión, afiliación política, prueba de embarazo (salvo en labores de alto riesgo), examen de VIH/SIDA o libreta militar, conforme a lo establecido en la Constitución y la legislación vigente.

**Parágrafo único.** Como parte del proceso de selección. **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** podrá exigir a los aspirantes la presentación de pruebas teóricas o prácticas de sus conocimientos, e incluso evaluaciones psicológicas de aptitudes y tendencias, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna. El proceso de selección y contratación será competencia de los cargos de Jefatura de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, quienes verificarán que el postulante sea el más idóneo para cubrir el puesto requerido.

El aspirante que haya sido declarado apto deberá informar a **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** sus datos personales antes de la firma del contrato, incluyendo dirección de domicilio permanente, teléfonos de contacto (celular y fijo) correo electrónico, referencias personales o

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b>	17/07/2025
		<b>Versión:</b>	001
		Página 7 de 38	

laborales, y cualquier información adicional requerida. Asimismo, presentará copia simple de su documento de identidad, documentos que acrediten vínculo de parentesco con cónyuge o hijos menores de edad, y copia de un

### Capítulo III Periodo de prueba

**Artículo. 4°. ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, una vez admitido el aspirante, podrá estipular un período inicial de prueba, cuyo objetivo será evaluar las aptitudes del trabajador y permitir a este valorar las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

**Parágrafo 1°.** El período de prueba deberá pactarse por escrito; en caso contrario, el contrato se registrará por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°). Este período deberá constar en el contrato laboral y, si no se estipula expresamente, se entenderá como máximo de dos (2) meses. En contratos sucesivos entre el mismo empleador y trabajador, solo será válido el período de prueba en el primero de ellos (L. 50/90, art. 7°).

**Parágrafo 2°.** Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Si expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados se considerarán regidos por las normas generales del contrato de trabajo desde el inicio del período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales (CST, art. 80).


### Capítulo IV Trabajadores accidentales o transitorios

**Artículo. 5°.** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que sean contratados para realizar labores de corta duración, no superiores a un (1) mes, y que no correspondan a las actividades normales, permanentes o habituales de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.

**Parágrafo único.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en días dominicales y festivos (CST, art. 6°), así como a todas las prestaciones legales a las que haya lugar conforme a la normatividad laboral vigente.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 8 de 38

## Capitulo V Horario de trabajo

**Artículo. 6º.** Los horarios de entrada y salida de los trabajadores se ajustarán a las necesidades de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** conforme a su objeto social, respetando la jornada ordinaria y la normativa vigente.

La jornada laboral será de lunes a sábado, dejando claridad que si bien es cierto no se establece horario para el día sábado este debe considerarse día hábil para todos los conceptos y que conforme a la necesidad operativa y administrativa se podrá incluir jornada ordinaria.

La jornada estará sujeta a modificaciones según las necesidades operativas de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** y los cambios normativos vigentes, incluidos aquellos relacionados con la reducción progresiva de la jornada laboral conforme a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021. Cualquier ajuste será comunicado previamente a los trabajadores.

**Parágrafo 1º.** Para tener derecho al descanso dominical remunerado, el trabajador debe haber laborado la semana completa, conforme al artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). El empleador debe pagar el salario ordinario del domingo a quienes cumplan con todos los días laborales de la semana o falten únicamente por justa causa, disposición del empleador o por culpa de este.

**Parágrafo 2º.** Se conservará el derecho al pago del descanso dominical remunerado en los siguientes casos:


- a) Inicio de labores a mitad de semana.
- b) Accidentes o enfermedades certificados.
- c) Permisos otorgados por el empleador.
- d) Licencias obligatorias como calamidad doméstica o luto.

Cada caso será evaluado individualmente para verificar el cumplimiento de las condiciones legales.

**Parágrafo 3º.** La inasistencia injustificada durante la semana implica la pérdida del derecho al pago del descanso dominical remunerado. Sin embargo, esta evaluación deberá hacerse con razonabilidad y proporcionalidad, considerando que retrasos menores no configuran incumplimiento del requisito de semana completa.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 17/07/2025
		Versión: 001
		Página 9 de 38

**Parágrafo 4°.** Conforme al artículo 113 del CST, el empleador podrá descontar del salario el tiempo no trabajado por incumplimiento injustificado del trabajador.

**Parágrafo 5°.** Los trabajadores en misión se ceñirán a los horarios de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** usuaria.

**Parágrafo 6°.** Conforme a la Ley 2101 de 2021, la jornada máxima legal se reducirá progresivamente:

- A partir del 15 de julio de 2025: 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026: 42 horas semanales.

**Parágrafo 7°.** Se podrán acordar turnos sucesivos o jornadas flexibles, siempre respetando la jornada semanal y las disposiciones legales, permitiendo distribuir de cuatro (4) a diez (10) horas diarias sin recargo por trabajo suplementario, cuando no se exceda el promedio semanal permitido.

## Capítulo VI horas extras y trabajo nocturno

**Artículo 7 °.** El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.). El trabajo nocturno es el que se realiza entre las nueve de la noche (9:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.), conforme al artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.


**Parágrafo 1°.** El trabajo suplementario u horas extras es el que excede la jornada ordinaria pactada o la máxima legal establecida. Solo podrá realizarse con autorización expresa del empleador, y no podrá superar dos (2) horas diarias, salvo en los casos de fuerza mayor, caso fortuito, o cuando se trate de evitar una grave alteración en la operación normal de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.

**Parágrafo 2°.** Las tasas y liquidación de recargos son las siguientes:

- Trabajo nocturno: 35% adicional sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Hora extra diurna: 25% adicional sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Hora extra nocturna: 75% adicional sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página <b>10</b> de <b>38</b>

Cada recargo opera de manera exclusiva y no es acumulable con otros.

**Parágrafo 3°.** El pago del trabajo suplementario, de las horas extras y del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario del período siguiente.

**Parágrafo 4°.** Las jornadas podrán ser flexibles, permitiendo distribuir hasta nueve (9) horas diarias en máximo seis (6) días a la semana, siempre que no se exceda la jornada semanal máxima legal. Este tipo de jornada no generará recargo por trabajo suplementario, siempre que se respete el promedio semanal dentro del horario ordinario de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

**Parágrafo 5°.** No constituyen horas extras:

- La simple permanencia en las instalaciones antes o después de la jornada.
- Los turnos distribuidos para permitir descanso en sábado.
- Las actividades de supervisión, dirección, confianza y manejo, en las que el trabajador debe cumplir todas las horas necesarias para el debido cumplimiento de sus funciones, sin generar recargo por trabajo suplementario ni sobre remuneración, según lo previsto en los artículos 162 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 6°.** ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno y distribuir la jornada máxima semanal aumentando hasta por dos (2) horas la jornada ordinaria diaria, para permitir el descanso total en sábado, sin que ello constituya trabajo suplementario.


**Parágrafo 7°.** En casos de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza, accidente, trabajos urgentes o solicitud de ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS usuaria (en caso de trabajadores en misión), el empleador podrá ampliar la jornada sin permiso previo de autoridad, solo en la medida necesaria para evitar una perturbación grave en la operación. Esta ampliación constituirá trabajo suplementario o de horas extras y será remunerada como tal.

## Capítulo VII Días de descanso legalmente obligatorios

**Artículo 8 °.** Serán de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los días festivos reconocidos en la legislación laboral colombiana.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 11 de 38

**Parágrafo 1º.** Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 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, así como jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

**Parágrafo 2º.** El descanso remunerado de los días 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús se trasladará al lunes siguiente, cuando no coincidan con lunes o caigan en domingo.

**Parágrafo 3º.** El trabajo en domingos y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo por trabajo dominical. Se exceptúan los casos de jornadas de 36 horas semanales previstas en la Ley 50 de 1990.

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

**Parágrafo 5º.** El trabajador podrá acordar con **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** que su día de descanso obligatorio sea el sábado o el domingo, el cual será reconocido en todos sus efectos como descanso dominical obligatorio.

**Parágrafo 8º.** Si **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** suspende actividades por festividades no determinadas en la Ley 51 de 1983, estará obligada a pagar ese día como si se hubiera trabajado, salvo que haya acuerdo expreso de compensación o esté previsto en reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral.


**Parágrafo 9º.** El descanso compensatorio podrá otorgarse en:

- Otro día laborable de la semana siguiente;
- Desde el mediodía del domingo o día de descanso obligatorio hasta el mediodía del día siguiente.

**Parágrafo 10º.** Si por la naturaleza de las labores no puede tomarse el descanso en la misma semana, este podrá acumularse para la siguiente o pagarse en dinero, a elección del trabajador.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b>	17/07/2025
		<b>Versión:</b>	001
		Página 12 de 38	

**Parágrafo 11°. ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** solo reconocerá el pago del descanso dominical a los trabajadores que hayan cumplido con la totalidad de los días laborables de la semana, salvo justa causa, autorización o disposición del empleador. No aplica este pago cuando el trabajador recibe auxilio o indemnización por enfermedad o accidente de trabajo. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad para efectos del descanso dominical.

### Capítulo VIII Vacaciones remuneradas

**Artículo 9 °.** Todo trabajador que haya prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 1°.** La época de las vacaciones será definida por **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, a más tardar dentro del año subsiguiente al cumplimiento del período de servicios, y podrá ser concedida oficiosamente o a solicitud del trabajador, sin afectar el normal funcionamiento del servicio. El empleador informará con una anticipación mínima de quince (15) días la fecha en que serán otorgadas las vacaciones.

**Parágrafo 2°.** Si se produce una interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas.


**Parágrafo 3°.** Las vacaciones no pueden ser compensadas totalmente en dinero. Solo podrá autorizarse la compensación de hasta la mitad de ellas en casos especiales. Cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado de vacaciones, procederá la compensación en dinero por la fracción del tiempo trabajado, calculada con base en el último salario devengado.

**Parágrafo 4°.** Todo trabajador disfrutará anualmente, al menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes podrán pactar la acumulación de los días restantes hasta por dos (2) años, y hasta por cuatro (4) años en el caso de trabajadores técnicos, especializados o de dirección, confianza y manejo.

**Parágrafo 5°.** Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario vigente al inicio del disfrute. Para trabajadores con salario variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 13 de 38

devengado en el año anterior a la fecha de concesión. Se excluyen para liquidación los valores por trabajo en días de descanso obligatorio y horas extras.

**Parágrafo 6°. ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** llevará un registro de vacaciones que incluya: fecha de ingreso del trabajador, fecha de inicio y finalización de las vacaciones, y remuneración correspondiente.

**Parágrafo 7°.** En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago proporcional de vacaciones según el tiempo laborado, cualquiera que este sea.

## Capítulo VIX Permisos

La empresa reconoce la importancia de atender las necesidades personales, familiares y sociales de los trabajadores, así como garantizar el cumplimiento de sus deberes civiles, familiares y de salud. Por ello, otorgará permisos para ausentarse temporalmente de sus labores, bajo las condiciones, requisitos y tiempos establecidos en este reglamento, procurando siempre el equilibrio entre el adecuado funcionamiento de la operación empresarial y los derechos del trabajador.


Los permisos podrán ser remunerados o no remunerados, dependiendo de su naturaleza y del cumplimiento de los requisitos legales y contractuales, y deberán ser solicitados con la anticipación posible, salvo casos de urgencia debidamente justificados. En todos los casos, el trabajador deberá aportar los soportes correspondientes para efectos de control administrativo.

**Parágrafo 1°. Permisos con goce de salario.** Se otorgarán permisos remunerados en los siguientes casos:

- a) Ejercicio del derecho al sufragio (hasta medio día laboral, si es necesario).
  - b) Cumplimiento de citaciones judiciales, administrativas, militares o policiales (hasta por la duración estrictamente necesaria, previa presentación del soporte correspondiente).
  - c) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (según el tiempo requerido por la autoridad competente).
  - d) Grave calamidad doméstica comprobada, hasta por tres (3) días hábiles, previa evaluación del caso.
  - e) Servicio médico, citas médicas generales, procedimientos o exámenes diagnósticos:
- Cita médica general o especializada: hasta cuatro (4) horas.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha: 17/07/2025
		Versión: 001
		Página 14 de 38

- Procedimientos médicos ambulatorios (incluye preparación y recuperación): hasta seis (6) horas.
- Exámenes diagnósticos simples (laboratorios, radiografías, ecografías): hasta tres (3) horas.
- Procedimientos especializados (endoscopia, colonoscopia, biopsias, etc.): hasta jornada completa si se requiere reposo, previa certificación médica.
- f) Terapias físicas, respiratorias, ocupacionales, psicológicas o similares: hasta cuatro (4) horas por sesión, según cita médica programada.
- g) Cirugías ambulatorias o procedimientos con sedación o anestesia: día completo, con certificación médica.
- h) Asistencia a entierro de compañeros de trabajo: limitado al 10% del personal por evento, para no afectar la operación.
- i) Cualquier otra cita médica u odontológica debidamente soportada.

**Parágrafo 1-A.** En cumplimiento del literal e) del numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, se reconoce el derecho del trabajador a permisos remunerados para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, cuando se informe al empleador junto con el certificado correspondiente, incluyendo aquellos casos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023.

**Parágrafo 2°. Licencia por luto (Ley 1280 de 2009)** Se otorgará licencia remunerada por cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero/a permanente, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros o hijastros. El trabajador deberá presentar el registro civil de defunción y documentos que acrediten el parentesco dentro de los treinta (30) días siguientes al fallecimiento.


**Parágrafo 3°. Licencia de paternidad (Ley 755 de 2002, Ley 1822 de 2017)** Se reconocerá licencia remunerada de dos (2) semanas, proporcional a las semanas cotizadas, contadas desde el nacimiento del hijo. El trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento y la incapacidad expedida por la EPS.

**Parágrafo 4°. Permiso por lactancia materna (CST, art. 238)** La madre trabajadora tiene derecho a una (1) hora diaria de permiso para lactancia hasta que el hijo cumpla seis (6) meses, distribuida de común acuerdo con el empleador. En caso de parto múltiple, se otorgará una hora adicional.

**Parágrafo 5°. Permiso para extracción de leche** Si la empresa cuenta con un lactario, se permitirá a la madre trabajadora el uso de este espacio hasta por una (1) hora diaria durante los primeros dos (2) años del hijo, distribuida de común acuerdo.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b>	17/07/2025
		<b>Versión:</b>	001
		Página 15 de 38	

**Parágrafo 6°. Permisos médicos generales** El trabajador deberá informar y solicitar autorización tan pronto obtenga la cita médica. Deberá reincorporarse una vez concluido el procedimiento y aportar constancia emitida por la entidad de salud, indicando fecha, hora de ingreso y salida. La falta de soporte podrá ser considerada ausencia injustificada.

**Parágrafo 7°. Condiciones generales** El aviso para permisos deberá darse con la mayor anticipación posible, salvo urgencia. Las autorizaciones se harán conforme a los procedimientos internos. Cuando se trate de permisos autorizados, el trabajador tiene la obligación de reincorporarse inmediatamente después de concluido el motivo del permiso.

### Capítulo X Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan.

**Artículo 11 °. ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, respetando siempre como mínimo el salario mínimo legal vigente (SMLV), o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, según corresponda.


#### **Parágrafo 1°. Modalidades de salario.**

1. Salario mínimo: Es el monto fijado anualmente por el Gobierno Nacional para garantizar al trabajador una remuneración básica que le permita cubrir sus necesidades mínimas.
2. Salario convencional: Es el que se establece en pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales, y puede ser superior al salario mínimo legal.
3. Jornal: Es el salario pactado por días.
4. Sueldo: Es el salario pactado por períodos mayores, generalmente mensual.

**Parágrafo 2°. Salario integral.** Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse un salario integral, que además de cubrir la remuneración ordinaria, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, primas legales y extralegales, cesantías, intereses, subsidios y suministros en especie, salvo las vacaciones.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b>	17/07/2025
		<b>Versión:</b>	001
		Página 16 de 38	

El salario integral no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes más un factor prestacional no inferior al treinta por ciento (30%) de dicha suma. El factor prestacional no está sujeto a retención en la fuente ni a impuestos. Este salario está sujeto a cotizaciones a seguridad social y aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, sobre una base del setenta por ciento (70%) para aportes parafiscales.

El trabajador que opte por salario integral recibirá liquidación definitiva de cesantías y demás prestaciones causadas hasta esa fecha, sin que se entienda terminado su contrato.

**Parágrafo 3°. Lugar y forma de pago.** El pago del salario se efectuará en el lugar habitual donde el trabajador presta sus servicios o inmediatamente después del cese de labores, salvo que exista acuerdo escrito que disponga otro lugar. El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que este autorice por escrito.

El pago podrá hacerse en dinero en efectivo, cheque, transferencia electrónica o cualquier medio habilitado por **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, garantizando la seguridad y trazabilidad del pago.

**Parágrafo 4°. Períodos de pago.**


1. Jornales (salario por días): se pagarán semanalmente.
2. Sueldos (salario mensual): se pagarán como máximo mensualmente o quincenalmente.
3. Trabajo suplementario, horas extras y recargos nocturnos: se pagarán junto con el salario ordinario del período en que se causen, o a más tardar con el salario del período siguiente.

**Parágrafo 5°. Horas y días de pago.** **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** podrá fijar como días habituales de pago el último día hábil del mes o, en el caso de pagos quincenales, los días quince (15) y treinta (30) o treinta y uno (31) de cada mes, según corresponda.

El pago podrá realizarse durante la jornada laboral o, excepcionalmente, al término de esta, garantizando el cumplimiento de los plazos legales establecidos.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 17 de 38


## Capítulo XI

### **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.**

1. Servicio médico, medidas de seguridad y riesgos profesionales. La empresa, en cumplimiento de lo previsto en la Constitución Política de Colombia (art. 25), el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 56, 57, 348), la Ley 9 de 1979, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1016 de 1989, la Resolución 2346 de 2007, la Resolución 1843 de 2025 y demás normas aplicables, garantizará la protección integral, salud, seguridad e higiene de todos los trabajadores. Para tal fin implementará, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, incluyendo vigilancia de salud ocupacional, autocuidado y acciones preventivas frente a riesgos laborales.
2. Obligación de notificación inmediata de incidentes y accidentes. Todo trabajador está en la obligación de notificar de manera inmediata, y a más tardar dentro de las siguientes 24 horas, cualquier accidente de trabajo, incidente, condición insegura, alteración en su estado de salud o situación de riesgo. El incumplimiento de esta obligación será considerado falta grave conforme al artículo 60 CST y al reglamento interno, y podrá ser sancionado proporcionalmente, incluyendo la terminación del contrato por justa causa (CST art. 62 núm. 6 y 7).
3. Obligación de asistir a exámenes médicos y notificar a la empresa. El trabajador deberá asistir a todos los exámenes médicos programados, incluyendo: de ingreso, periódicos, post-incapacidad, cambio de ocupación y retiro, conforme a la Resolución 2346 de 2007, la Resolución 1843 de 2025, y la Ley 1562 de 2012. La inasistencia injustificada será considerada falta grave. El trabajador debe notificar con antelación si por causa justificada no puede asistir y aportar los soportes correspondientes.
4. Validez de incapacidades y control del empleador. Únicamente se reconocerán incapacidades médicas expedidas por las EPS, ARL o IPS autorizadas. La empresa podrá:
  - Verificar su autenticidad.
  - Solicitar exámenes complementarios.
  - Realizar visitas domiciliarias o implementar controles para verificar el cumplimiento del descanso y la recuperación.
  - Adoptar estrategias para garantizar que los períodos de incapacidad sean respetados, conforme al principio de corresponsabilidad y buena fe (CST art. 57 núm. 2; CSJ)

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025

*Andrés Vergara*


	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 18 de 38

También podrá requerir al trabajador la entrega oportuna del documento de incapacidad, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su expedición. En caso de detectar inconsistencias o posibles falsedades en las incapacidades, se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes y se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme a la ley.

5. Deber de autocuidado y corresponsabilidad del trabajador. El trabajador tiene la obligación de mantener un autocuidado demostrable dentro y fuera de la jornada laboral, incluyendo el respeto a los períodos de descanso e incapacidad médica. La falta de autocuidado será considerada falta grave. El incumplimiento deliberado de autocuidado no solo afecta la salud del trabajador, sino que puede constituir justa causa de despido (CST art. 62). El trabajador está obligado a asistir a las actividades del SG-SST, incluyendo capacitaciones, simulacros y comités de salud y seguridad.
6. Enfermedades infectocontagiosas: El trabajador deberá informar inmediatamente a la empresa si padece enfermedades infectocontagiosas, para prevenir riesgos a sus compañeros, clientes y terceros (Ley 9 de 1979 y Decisión 584 CAN de 2004). La omisión de este deber podrá ser considerada falta grave.
7. Tiempos referenciales para permisos médicos. Como guía interna, se establecen los siguientes tiempos máximos para permisos ordinarios:
  - Consulta médica general o especializada: hasta 4 horas.
  - Procedimientos ambulatorios menores (odontología, curaciones): hasta 6 horas.
  - Terapias físicas, psicológicas, respiratorias: entre 2 y 4 horas por sesión.
  - Cirugías ambulatorias o procedimientos especializados: hasta jornada completa, según incapacidad.
  - Procedimientos con sedación o anestesia: día completo, con certificación médica.
8. Prohibiciones y sanciones relacionadas con la salud y seguridad. Está prohibido simular enfermedades o alterar documentos médicos para obtener beneficios indebidos. Esta conducta será considerada falta gravísima y podrá dar lugar a la terminación del contrato por justa causa y/o denuncias penales. Igualmente, se prohíbe el uso inadecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados por la empresa o su omisión injustificada, lo cual también podrá ser objeto de sanción.
9. Obligaciones del empleador: La empresa deberá garantizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la implementación de programas de medicina preventiva, exámenes ocupacionales, entrega de dotación, campañas de vacunación, adecuación de espacios seguros, y reporte oportuno de accidentes ante la ARL conforme al Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 19 de 38

10. Protección ante enfermedad y salud mental: De conformidad con lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 17 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, se prohíbe despedir o presionar la renuncia de un trabajador por motivos de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
11. Garantías del debido proceso en temas de salud y seguridad. Cualquier procedimiento disciplinario relacionado con el incumplimiento de normas de salud, seguridad o autocuidado deberá respetar el debido proceso. El trabajador deberá ser informado por escrito de los hechos que se le atribuyen, se les dará acceso a las pruebas, y se le otorgará un plazo no inferior a cinco (5) días para presentar su defensa, conforme a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador podrá controvertir la decisión mediante los recursos establecidos por la ley.
12. Fundamento normativo, doctrinal y jurisprudencial, estas disposiciones tienen fundamento en:
  - Constitución Política de Colombia (art. 25)
  - Código Sustantivo del Trabajo (arts. 56, 57, 58, 60, 62, 348).
  - Decreto 1072 de 2015 (SG-SST).
  - Resolución 1016 de 1989 (programas de salud ocupacional).
  - Resolución 2346 de 2007 (exámenes médicos ocupacionales).
  - Resolución 1843 de 2025 (evaluaciones médicas).
  - Ley 1562 de 2012 (riesgos laborales).
  - Decreto 1295 de 1994 (sistema de riesgos profesionales).
  - Ley 9 de 1979 (código sanitario).
  - Ley 2466 de 2025 (reforma laboral).
  - Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (Rad. 33029/2010).
  - Sentencia C-452/97, Corte Constitucional.
13. Régimen sancionatorio: El incumplimiento de estas obligaciones constituye falta disciplinaria sancionable conforme a lo previsto en los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1010 de 2006, Código Penal, normas del Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562/2012), políticas internas, y será objeto de amonestación, suspensión, descuento salarial, terminación del contrato por justa causa o denuncia penal, según la gravedad.


INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS

## Capítulo XII

### I. Obligaciones generales

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	17/07/2025
	Versión:	001
	Página 20 de 38	


1. Ejecutar personalmente la labor asignada, cumpliendo los términos, calidad y eficiencia pactados en el contrato, la ley y el reglamento.
2. Observar una conducta respetuosa, ética y colaborativa hacia superiores, compañeros, clientes, proveedores y terceros.
3. Cumplir los horarios establecidos, registrar ingreso y salida, y notificar ausencias o retrasos de manera oportuna.
4. Obedecer órdenes e instrucciones de superiores jerárquicos conforme al orden establecido.
5. Usar exclusivamente para fines laborales los equipos, recursos y herramientas suministrados.
6. Guardar total reserva sobre información confidencial, estratégica, técnica, comercial, financiera o administrativa de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.
7. Administrar con diligencia y responsabilidad las contraseñas, claves, accesos y cuentas institucionales.
8. No utilizar las redes sociales ni medios digitales para emitir opiniones, divulgar datos o realizar publicaciones que puedan afectar la imagen de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.
9. Mantener un comportamiento adecuado dentro y fuera del trabajo, evitando cualquier acto que desacredite a **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.

## II. Obligaciones en salud, seguridad y autocuidado

1. Notificar de inmediato a su superior cualquier accidente de trabajo, incidente, condición insegura o alteración de salud, dentro de un plazo máximo de 24 horas.
2. Asistir a los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos, post incapacidad, cambio de ocupación, retiro), bajo responsabilidad disciplinaria.
3. Informar con antelación a **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** si no puede acudir a una cita médica programada y presentar justificación formal.
4. Cumplir estrictamente con el período de incapacidad médica otorgado por la EPS o la ARL, absteniéndose de realizar cualquier tipo de actividad laboral remunerada o no remunerada durante dicho período, salvo aquellas estrictamente necesarias de orden doméstico y personal.
5. Se encuentra expresamente prohibido utilizar el tiempo de incapacidad para realizar actividades incompatibles con el propósito de recuperación, tales como paseos, viajes, celebraciones, o actividades recreativas no autorizadas. La realización de este tipo de actos será considerada una violación grave a los principios de buena fe y autocuidado.
6. No podrá trabajar para terceros ni para sí mismo durante el tiempo de incapacidad, ni realizar labores distintas a las mínimas necesarias para su bienestar personal o familiar, salvo autorización médica formal.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página <b>21</b> de <b>38</b>

7. Si al trabajador le han sido otorgadas restricciones o recomendaciones médicas, deberá acatarlas rigurosamente e informar por escrito a la oficina de Talento Humano si algún superior o tercero le solicita ejecutar actividades contrarias a dichas restricciones.
8. La violación a estas directrices en relación con el uso del tiempo de incapacidad, el desconocimiento de restricciones o recomendaciones médicas, o el desempeño de actividades que afecten el proceso de recuperación, será considerada una falta grave que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Entregar incapacidades y soportes médicos dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición.
10. Mantener autocuidado demostrable, evitando conductas de riesgo dentro y fuera del trabajo.
11. Utilizar correctamente los Elementos de Protección Personal (EPP) asignados.
12. Participar en programas, capacitaciones, simulacros, brigadas, comités de salud y seguridad en el trabajo.
13. Reportar enfermedades infectocontagiosas para prevenir contagios a compañeros y terceros.
14. Cumplir estrictamente las medidas de bioseguridad, higiene y salud ocupacional, incluso en zonas comunes.

### III. Obligaciones especiales de conductores


1. Conducir exclusivamente vehículos autorizados para la actividad laboral asignada.
2. Abstenerse de operar vehículos bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que afecten sus reflejos.
3. Cumplir normas de tránsito, reglamentos internos, rutas, horarios y disposiciones de seguridad vial.
4. Verificar diariamente el estado mecánico del vehículo, reportar fallas y abstenerse de operar si detecta riesgos.
5. Prohibido transportar personas ajenas a **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, salvo autorización expresa.
6. Garantizar el buen uso, conservación y limpieza del vehículo.
7. Reportar inmediatamente accidentes, daños, multas o infracciones ocurridas durante la jornada laboral.
8. Portar permanentemente licencia de conducción vigente y documentos del vehículo.
9. Cumplir con las capacitaciones en conducción segura y normas de tránsito.

### IV. Obligaciones especiales de personal que maneja dinero, valores o bienes

1. Custodiar celosamente el dinero, valores, bienes o inventarios asignados.
2. Rendir cuentas claras, completas y oportunas sobre los recursos administrados.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 22 de 38

3. Abstenerse de mezclar bienes personales con bienes de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.
4. No retirar dinero, documentos o valores de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** sin autorización formal.
5. Informar de inmediato cualquier error, faltante, sobrante, inconsistencia o irregularidad detectada en caja, bóveda, cuentas o inventarios.
6. Cumplir estrictamente con las políticas de arqueo, cuadre de caja, conciliaciones, cierres contables, remesas y registros.
7. Responder disciplinaria, civil y penalmente por actos constitutivos de abuso de confianza, fraude, apropiación indebida, falsedad documental o hurto.

#### **V. Obligaciones especiales de personal administrativo, contable y de información sensible**


1. Guardar absoluta reserva sobre datos financieros, contables, tributarios, nómina, costos, contratos, estrategias comerciales y bases de datos.
2. No divulgar, copiar, enviar ni almacenar en medios no autorizados información sensible o clasificada.
3. Cuidar y custodiar archivos físicos y electrónicos bajo responsabilidad directa.
4. Usar claves y accesos de forma personal, no transferible, y cambiarlas periódicamente.
5. Notificar cualquier acceso no autorizado, error, inconsistencia o posible fuga de información.
6. Cumplir con las políticas de backup, encriptación, antivirus y ciberseguridad.
7. Responder disciplinaria y penalmente por delitos de abuso de confianza, acceso abusivo a sistema informático, violación de datos personales y revelación de secreto empresarial (Código Penal, arts. 249, 269A, 269B, 269F).

#### **VI. Obligaciones disciplinarias y preventivas**

1. Participar activamente en los comités de seguridad, convivencia y bienestar.
2. Abstenerse de cometer actos de acoso laboral, sexual, discriminación, hostigamiento, injuria o calumnia.
3. Observar las políticas de comunicación externa, redes sociales, entrevistas y relaciones públicas.
4. Abstenerse de emitir opiniones, grabaciones o publicaciones que afecten el buen nombre de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**.
5. Reportar irregularidades, fraudes, robos o cualquier delito del que tenga conocimiento.
6. No portar armas de fuego, armas blancas o elementos peligrosos dentro de las instalaciones.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	17/07/2025
	Versión:	001
	Página 23 de 38	

7. Cumplir con los protocolos de seguridad física, controles de ingreso, inspecciones y registros corporativos.
8. Responder por daños intencionales o por negligencia grave causados a bienes, instalaciones, vehículos, equipos o sistemas.

### VII. Régimen sancionatorio

**Artículo 13°.** El incumplimiento de estas obligaciones constituye falta disciplinaria sancionable conforme a lo previsto en los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1010 de 2006, Código Penal, normas del Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562/2012), políticas internas, y será objeto de amonestación, suspensión, descuento salarial, terminación del contrato por justa causa o denuncia penal, según la gravedad.

### Capítulo XIII Orden jerárquico Estructura organizativa y orden jerárquico

**Artículo 14°.** Las personas que ocupan cargos de jefatura, de acuerdo con la estructura organizacional de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, son responsables de supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y de ejercer la dirección, control, evaluación, acompañamiento y en su caso, la imposición de sanciones disciplinarias conforme a sus competencias.


1. La estructura organizativa de **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** estará conformada por:

### Orden jerárquico general

1. Gerente General.
2. Coordinadores.
3. Jefes de áreas.
4. Profesionales En Seguridad.
5. Supervisores.
6. Trabajadores.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	17/07/2025
	Versión:	001
	Página 24 de 38	

**Parágrafo único: facultades disciplinarias.** Tendrán la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores los siguientes cargos (según lo habilite el reglamento interno y el manual de funciones):

- Gerente General
- Director o Gerente de Talento Humano / Recursos Humanos
- Gerente Técnico
- Coordinadores o jefes de área debidamente autorizados por acto interno.


#### Capítulo XIV Obligaciones del empleador

**Artículo 15°.** Cumplir las disposiciones legales, reglamentarias, contractuales y convencionales vigentes en materia laboral, prestacional, de seguridad social, riesgos laborales y protección al trabajador.

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados, materias primas, equipos, herramientas, dotaciones y recursos necesarios para el cumplimiento de las labores asignadas, garantizando condiciones adecuadas de seguridad, salud y bienestar.
2. Garantizar un ambiente de trabajo sano, seguro, inclusivo, respetuoso, libre de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razones de género, orientación sexual, raza, origen étnico, discapacidad o cualquier otra forma de vulnerabilidad.
3. Proveer locales de trabajo higiénicos, áreas seguras y elementos de protección personal, y adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
4. Procurar que todo trabajador reciba, al menos cada cuatro (4) meses, la dotación en especie a la que tiene derecho (un par de zapatos y un vestido de labor), cuando su salario sea inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
5. Pagar de manera oportuna, completa y correcta el salario, horas extras, recargos, prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, primas legales, vacaciones, auxilios y demás emolumentos que correspondan, dentro de los períodos y en el lugar convenido.
6. Garantizar respeto a la dignidad, integridad, creencias, derechos y privacidad del trabajador, evitando toda forma de trato degradante, humillante, violento, discriminatorio o lesivo.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025




	<b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 25 de 38

7. Afiliar a los trabajadores al sistema de seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación familiar, SENA e ICBF, y realizar oportunamente los aportes respectivos.
8. Permitir el ejercicio de los derechos de asociación, sindicalización, negociación colectiva y participación democrática, sin presiones, represalias ni restricciones indebidas.
9. Cumplir estrictamente las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables en materia de licencias, permisos, descansos remunerados, trabajo en días festivos y dominicales, lactancia materna, fuero de maternidad y paternidad.
10. Prestar primeros auxilios de inmediato en caso de accidente de trabajo o enfermedad súbita, asegurando atención médica urgente.
11. Implementar y mantener actualizado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo:
  - Designación de responsables.
  - Capacitación continua.
  - Evaluación de riesgos.
  - Reporte de incidentes y accidentes.
  - Participación activa de los trabajadores.
  - Reporte a EPS, ARL e instancias competentes según la ley.
12. No imponer cargas, obligaciones ni medidas que resulten arbitrarias, abusivas, ilegales o que vulneren los derechos fundamentales del trabajador.
13. Asignar tareas acordes con las capacidades, formación, estado de salud y condiciones personales del trabajador, teniendo especial cuidado en casos de discapacidad, limitación física, enfermedades crónicas o restricciones médicas certificadas.
14. Mantener actualizados los registros y documentación exigidos por la ley, como afiliaciones, horas extras, menores trabajadores, hojas de vida, incapacidades, permisos, ausencias justificadas, entre otros.
15. Proveer formación, inducción, entrenamiento y actualización técnica necesaria para garantizar el desarrollo seguro y eficiente de las labores asignadas.
16. Conceder las licencias y permisos legales conforme a la normativa vigente, como licencia por luto, licencia de paternidad, maternidad, permisos para votaciones, citaciones judiciales, calamidad doméstica, entre otros.
17. Entregar al trabajador, al finalizar la relación laboral, una certificación que indique el tiempo de servicio, salario devengado y la índole de la labor realizada, así como practicar examen médico de retiro cuando haya sido sometido a examen de ingreso o periódicos.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/>	SG-SST	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Fecha:</b>		17/07/2025
	<b>Versión:</b>		001
	Página 26 de 38		

18. Garantizar el debido proceso y derecho de defensa del trabajador en caso de apertura de procesos disciplinarios, sanciones o terminaciones contractuales.
19. Establecer canales confidenciales, seguros y efectivos para el reporte de riesgos, accidentes, enfermedades, actos de acoso, discriminación o vulneración de derechos, asegurando que no haya represalias.
20. Definir, asignar y comunicar claramente las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles jerárquicos, incluida la alta dirección.
21. Rendir cuentas al interior de la organización sobre el cumplimiento del SG-SST, y garantizar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para su implementación.
22. Abstenerse de:
  - Obligar a los trabajadores a comprar en almacenes propios o a participar en rifas, colectas o suscripciones.
  - Exigir o recibir gratificaciones para permitir el ingreso o la permanencia en el empleo.
  - Hacer propaganda política, imponer creencias religiosas o restringir el derecho al voto.
  - Incluir en certificaciones laborales signos convencionales, listas negras u otras prácticas que perjudiquen injustamente al trabajador.
23. Facilitar el acceso de los trabajadores a mecanismos de autorreporte de condiciones de trabajo, salud, bienestar y riesgos.

## Capítulo XV

### Escala de faltas y sanciones disciplinarias

#### Clases De Sanciones:

**Artículo 16º.** Las sanciones disciplinarias que puede imponer el empleador a los trabajadores, previo el cumplimiento del debido proceso, son las siguientes:

1. **Amonestación verbal.** Advertencia privada que se formula al trabajador por incurrir por primera vez en faltas leves, con el fin de prevenir su reiteración. Se podrá documentar mediante acta de compromiso.
2. **Amonestación escrita o llamado de atención.** Comunicación formal mediante la cual se deja constancia del incumplimiento de normas, compromisos, instrucciones u obligaciones contractuales. Se registra en la hoja de vida.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025





## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: 17/07/2025

Versión: 001

Página 27 de 38

- 3. Recordatorio de funciones.** Comunicación escrita formal que recuerda al trabajador las obligaciones, deberes o funciones contractuales, sin que constituya sanción como tal. Se utiliza con fines pedagógicos.
- 4. Multa.** Sanción de carácter pecuniario que no podrá exceder la quinta parte del salario diario del trabajador y únicamente podrá aplicarse por retardos o faltas leves injustificadas al trabajo.
- 5. Suspensión.** Privación temporal del derecho del trabajador a desempeñar sus funciones y percibir salario, hasta por un máximo de dos (2) meses, de acuerdo con la gravedad de la falta.
- 6. Despido con justa causa.** Terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones del presente reglamento.

**Parágrafo único.** Ninguna sanción podrá imponerse sin la previa observancia del procedimiento legal y reglamentario para garantizar el derecho de defensa del trabajador. Tampoco podrán imponerse sanciones no previstas en este reglamento, en pactos colectivos, fallos arbitrales o el contrato de trabajo, conforme al artículo 114 del C.S.T.

## Capítulo XVI

## Faltas disciplinarias y sus sanciones

**Artículo 17°. Faltas leves.** Son conductas que afectan levemente la disciplina, el orden interno o el cumplimiento de las normas, deberes y funciones. Su reiteración puede dar lugar a sanciones más severas. Ejemplos de faltas leves y sanciones:

Naturaleza de la falta	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
1. Retardo hasta de 15 minutos sin excusa	monestación verbal	Amonestación escrita	Suspensión hasta por 3 días
2. Trato descortés u ofensivo	monestación verbal	Amonestación escrita	Suspensión hasta por 3 días
3. Ausencia injustificada en medio turno	monestación escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días
4. Uso inadecuado del uniforme	monestación escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fecha: 17/07/2025

Versión: 001

Página 28 de 38


5. Abandono ocasional del puesto de trabajo	Amonestación escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días
6. Incumplimiento de órdenes no prioritarias	Amonestación escrita	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días

**Artículo 18 °. Faltas graves.** Son aquellas que constituyen una infracción grave a las normas legales, contractuales o reglamentarias, que afectan sustancialmente la relación laboral o el ambiente de trabajo. Ejemplos de faltas graves y sanciones:

Naturaleza de la falta	Primera vez	Reincidencia
1. Ausencia injustificada por más de un día	Suspensión 5 a 8 días	Suspensión hasta por 2 meses o despido
2. Insubordinación reiterada	Suspensión hasta 10 días	Despido
3. Violencia física, verbal o psicológica	Suspensión 10 días	Despido
4. Estado de embriaguez o uso de sustancias psicoactivas	Suspensión 10 días	Despido
5. Fraude, falsedad documental o doble cobro de incapacidades	Despido	-
6. Uso indebido de información confidencial	Suspensión hasta 10 días	Despido
7. Hostigamiento o acoso sexual o laboral	Despido	-
8. Apropiación indebida de bienes o recursos	Despido	-

**Parágrafo único.** La reiteración de tres (3) faltas leves dentro de un mismo trimestre podrá considerarse como falta grave. **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** valorará la reincidencia conforme a los antecedentes del trabajador.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	17/07/2025
	Versión:	001
	Página 29 de 38	

## Capítulo XVII Procedimiento disciplinario

**Artículo 19°. Garantía de debido proceso disciplinario.** La EMPRESA garantiza el derecho al debido proceso de todos sus trabajadores antes de la imposición de cualquier sanción, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, la Sentencia C-593 de 2014, la Sentencia C-465 y C-734 de 2008, el Decreto 1072 de 2015 y los parámetros establecidos en la reforma laboral Ley 2466 de 2025. El procedimiento disciplinario observará las siguientes etapas:


- Notificación de apertura.** El empleador notificará formalmente al trabajador la apertura del procedimiento disciplinario, identificando con claridad y precisión los hechos, conductas u omisiones que lo motivan. La notificación será realizada por escrito, preferentemente al correo electrónico registrado por el trabajador. La falta de lectura o consulta de dicho medio no constituirá justificación válida para omitir su contenido. No hay un término fijo para la apertura del procedimiento desde el conocimiento de los hechos; sin embargo, el empleador observará el principio de inmediatez y razonabilidad.
- Formato oficial de descargos.** La diligencia de descargos deberá ser rendida directamente por el trabajador en el formato oficial establecido por el empleador, el cual incluye preguntas orientadas a esclarecer los hechos que originaron la apertura del procedimiento.

Aunque el trabajador puede ser asistido por asesores, abogados o representantes sindicales, se deja expresa constancia de que **la persona obligada a responder es el trabajador**. Los terceros podrán acompañarlo, garantizar el respeto a sus derechos y firmar como testigos, pero no suplantarán su voz ni su responsabilidad.

- Término legal de defensa y rendición de descargos.** El trabajador dispondrá de un término no inferior a cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación formal del procedimiento para manifestarse frente a los cargos, controvertir pruebas y allegar los elementos de defensa que considere pertinentes.
  - La diligencia de descargos podrá programarse por el empleador para cualquier día dentro de ese término de cinco (5) días hábiles, incluso al día siguiente de la notificación de apertura del proceso disciplinario, sin que ello constituya vulneración al debido proceso.
  - Aun cuando se realice la diligencia anticipadamente dentro del término “cinco (5) días hábiles” el trabajador conservará el plazo restante hasta el quinto (5°) día hábil para presentar las pruebas adicionales.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 30 de 38


- La decisión sancionatoria solo podrá emitirse a partir del sexto (6°) día hábil, una vez vencido en su totalidad el término otorgado para la defensa.
  - Pruebas adicionales y ampliación. El trabajador podrá allegar audios, documentos, correos o cualquier otra prueba en defensa de sus intereses. No obstante, dichas pruebas no sustituyen la obligación de comparecer y rendir descargos en el formato establecido.
4. **Tecnologías de la información y comunicaciones (TIC).** El procedimiento disciplinario, incluida la diligencia de descargos, podrá adelantarse mediante el uso de herramientas digitales (videollamadas, plataformas virtuales, correo electrónico), siempre que el trabajador disponga de acceso adecuado y se garantice su derecho de defensa.
  5. **Suspensión preventiva.** En caso de conductas que puedan poner en riesgo grave e inminente la integridad física, la salud, la convivencia o el patrimonio de la empresa, el empleador podrá decretar la suspensión preventiva del trabajador durante la investigación. Esta medida será motivada, notificada por escrito, proporcional, temporal y levantada una vez cese la necesidad que la originó.
  6. **Suspensión o prórroga del procedimiento.** El empleador podrá suspender el procedimiento disciplinario por razones de fuerza mayor, caso fortuito, o si para motivar adecuadamente la decisión se requiere obtener información de entidades externas, informes técnicos o terceros. Dicha suspensión será informada al trabajador con justificación expresa y podrá prorrogarse hasta tanto subsistan las causas que la motivan.
  7. **Integración de conductas.** Durante el procedimiento disciplinario, si se evidencian otras faltas relacionadas, podrán ser valoradas e integradas en un solo trámite, garantizando al trabajador el derecho a pronunciarse sobre todas ellas en forma clara.
  8. **Decisión disciplinaria.** Transcurrido el término de defensa y agotado el procedimiento, se emitirá decisión motivada y proporcional, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la rendición de descargos o a la recolección de las pruebas requeridas.
  9. **Impugnación de la decisión.** Contra la decisión disciplinaria procederá el recurso de impugnación, el cual deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación. El recurso deberá ser resuelto de manera imparcial, por instancia distinta a la que impuso la sanción, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

#### Parágrafos especiales:

- **Parágrafo 1°.** El procedimiento disciplinario se aplicará respetando el principio de inmediatez, sin perjuicio de términos convencionales, arbitrales o del Reglamento Interno de Trabajo.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	NIVEL 3: REGLAMENTO		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST		
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	17/07/2025
		Versión:	001
		Página 31 de 38	

- **Parágrafo 2°.** El trabajador sindicalizado podrá estar acompañado por uno o dos representantes del sindicato que sean trabajadores activos de la empresa. Estos velarán por el cumplimiento del debido proceso y lo dejarán consignado en el acta.
- **Parágrafo 3°.** El trabajador con discapacidad tendrá derecho a ajustes razonables que garanticen la comprensión e interacción efectiva durante el procedimiento.

### Capítulo XVIII

#### Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

**Artículo 21 °. Mecanismos de prevención.** ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS implementará mecanismos internos de prevención del acoso laboral y otras formas de violencia en el entorno de trabajo, orientados a promover un ambiente sano, digno y respetuoso, conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006.


Estos mecanismos no implican el reconocimiento de responsabilidades o derechos adicionales a los previstos legalmente y se dirigen exclusivamente a preservar la armonía organizacional y prevenir posibles conductas contrarias a la convivencia laboral.

**Artículo 22 °. Acciones institucionales de prevención.** En desarrollo del artículo anterior, se contemplan las siguientes medidas:

- 1. Capacitación y divulgación.** Campañas periódicas de socialización de la Ley 1010 de 2006, dirigidas a todos los trabajadores, sobre:
  - a) Las conductas que constituyen acoso laboral.
  - b) Las que no lo constituyen.
  - c) Agravantes y atenuantes.
  - d) Vías de solución y régimen sancionatorio.
- 2. Promoción del respeto y la convivencia.** A través de espacios formativos, encuentros de equipo y estrategias que fortalezcan el buen trato, se buscará fomentar una cultura de respeto mutuo y colaboración.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b>	17/07/2025
		<b>Versión:</b>	001
		Página 32 de 38	

**3. Participación activa.** Se promoverá la intervención de los trabajadores en la formulación de recomendaciones prácticas que prevengan o mitiguen riesgos psicosociales o situaciones que puedan configurar acoso laboral.

**4. Otras medidas.** Se podrán establecer todas aquellas actividades adicionales que determine **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, dirigidas a preservar la salud mental, el respeto y la integridad en el entorno laboral.

**ARTÍCULO 23 °. Procedimiento interno de análisis.** Para el tratamiento de eventuales situaciones que puedan constituir acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento preventivo:

**1. Comité de Convivencia Laboral.** **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** contará con un comité bipartito conformado por un representante del empleador y uno de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, elegido conforme a lo dispuesto por el Decreto 1072 de 2015.

**2. Funciones del Comité:**

- Evaluar el ambiente laboral y formular recomendaciones preventivas.
- Promover los mecanismos de prevención descritos en este reglamento.
- Analizar, con total confidencialidad, las situaciones específicas que se presenten como presunto acoso laboral.
- Sugerir medidas restaurativas o compromisos de convivencia.
- Remitir, cuando corresponda, a los órganos disciplinarios internos para la aplicación de medidas conforme al reglamento y la ley.
- Atender recomendaciones formuladas por los inspectores de trabajo.
- Realizar seguimiento y sugerencias de mejora continua.

**3. Funcionamiento:**


- El comité se reunirá al menos cuatro (4) veces al año.
- Elegirá de su seno un coordinador que recibirá las comunicaciones y canalizará las actuaciones.
- Las solicitudes de intervención deberán dirigirse por escrito o por los medios establecidos.

**4. Actuación ante situaciones reportadas:**

- Una vez recibida la queja o solicitud, el comité podrá escuchar a las partes involucradas.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 33 de 38

- b) Emitirá recomendaciones u orientaciones no vinculantes, que podrán incluir compromisos de convivencia.
- c) En caso de que considere procedente iniciar actuación disciplinaria, trasladará el asunto al área responsable para que se active el procedimiento sancionatorio correspondiente.

##### 5. Reserva y naturaleza del procedimiento:

- a) La actuación del comité tiene carácter confidencial, preventivo y no sancionatorio.
- b) En ningún caso sustituye el derecho de los trabajadores o empleador a acudir a las autoridades competentes.
6. **No obligatoriedad de agotamiento previo.** El uso del procedimiento descrito es voluntario y no es requisito obligatorio para ejercer las acciones administrativas o judiciales consagradas en la Ley 1010 de 2006.

#### Capítulo XIX


#### Procedimiento en caso de fallecimiento de un trabajador

**ARTÍCULO 24°.** En caso de fallecimiento de un trabajador, el contrato de trabajo se entenderá terminado por una causal legal conforme al artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. En tal evento, **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** aplicará el siguiente procedimiento interno para tramitar el pago de las acreencias laborales definitivas:

- Proyección de la liquidación.** **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** procederá de manera inmediata a calcular y proyectar la liquidación de salarios y prestaciones sociales causadas hasta la fecha del fallecimiento. No se incluirá indemnización alguna por terminación de contrato.
- Recepción de solicitud y acreditación de beneficiarios.** Los presuntos beneficiarios deberán presentar una solicitud formal ante **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**, junto con los documentos que acrediten su calidad, tales como:
  - Registro civil de matrimonio o declaraciones extra juicio de convivencia.
  - Registros civiles de nacimiento de los hijos.
  - Documentos de identidad.
  - Declaración de hijos de crianza conforme a la Ley 2388 de 2024, que demuestren convivencia y dependencia económica por un mínimo de cinco (5) años.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 34 de 38

En esta etapa, **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** podrá notificar a los contactos familiares registrados del trabajador.

3. **Publicación de avisos en prensa.** **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** publicará **dos avisos** en un periódico de amplia circulación local, con un intervalo no menor de dos semanas, indicando:
  - El fallecimiento del trabajador.
  - Los beneficiarios que se hayan presentado.
  - Invitación a otros posibles beneficiarios para que se acerquen y acrediten sus derechos.
4. **Periodo de espera.** Después del segundo aviso, se esperará un término de **treinta (30) días calendario** antes de realizar el pago, con el fin de consolidar el grupo definitivo de beneficiarios.
5. **Validación y pago.** Verificados los documentos y concluido el periodo de espera, se efectuará el pago conforme al siguiente orden de prelación:
  - **Mitad para el cónyuge o compañera permanente y mitad para los hijos**, incluidos hijos de crianza.
  - Si no hay cónyuge, el total se distribuirá entre los hijos.
  - Si no hay hijos, el total corresponderá al cónyuge.
  - En ausencia de los anteriores, el pago se realizará a los padres, incluidos de crianza.


En caso de controversia o falta de claridad, se depositará el monto a órdenes del juez laboral competente.
6. **Aparición posterior de nuevos beneficiarios.** Si se presentan nuevos beneficiarios luego del pago, **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** no asumirá responsabilidad alguna. Corresponderá a los beneficiarios iniciales redistribuir los valores, conforme lo establece la ley.
7. **Ausencia de beneficiarios.** Si en el término establecido no se presenta ningún beneficiario, o existen dudas sobre su legitimidad, el empleador deberá consignar el total de las acreencias laborales a órdenes del juez laboral, a través del mecanismo de consignación judicial ante el Banco Agrario.

**Artículo 25 °.** Toda sanción impuesta será registrada en el expediente laboral del trabajador.

**Artículo 26°.** **ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS** podrá prescindir de aplicar sanción cuando por razones pedagógicas, de oportunidad, reincidencia no grave o de conveniencia disciplinaria considere que basta con una advertencia o compromiso verbal debidamente documentado.

<b>Elaboró:</b> <b>Andrés Vergara</b> Abogado	<b>Revisó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Aprobó:</b> <b>Julieth Quintana Tangarife</b> Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 3: REGLAMENTO	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	17/07/2025
	Versión:	001
	Página 35 de 38	

**Artículo 27°.** Las sanciones aquí previstas no limitan la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa conforme a la ley.

**Artículo 28°.** El trabajador podrá presentar reclamos ante su jefe inmediato o ante el área de Talento Humano, siguiendo el conducto regular, y podrá hacerse asistir por un representante sindical o testigos, si lo considera pertinente.

### Capítulo XX Publicaciones

**Artículo 29°. Publicación y efectos del Reglamento Interno de Trabajo.** De conformidad con lo dispuesto en la **Ley 1429 de 2010**, a partir de su vigencia **no se requiere aprobación previa del Ministerio del Trabajo** para la adopción del Reglamento Interno de Trabajo. En su lugar, debe garantizarse un proceso de concertación con los trabajadores o sus representantes, de forma que se privilegie el diálogo social en el marco de las relaciones laborales. Tal interpretación ha sido ratificada por la **Sección Segunda del Consejo de Estado**, en sentencia del **10 de junio de 2016**, donde se señaló expresamente que:

“A partir de la vigencia de la Ley 1429 de 2010, la concertación con los trabajadores hace innecesaria la aprobación previa del Ministerio del Trabajo para la adopción del reglamento interno de trabajo”.


En consecuencia, una vez surtida la concertación respectiva, el reglamento deberá publicarse de la siguiente manera:

- 1. Dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su adopción**, el empleador deberá fijar **dos (2) copias legibles** del reglamento en **lugares visibles y de fácil acceso** para los trabajadores, dentro de cada centro de trabajo.
- 2. Si existieren varias sedes, puntos de atención, agencias o centros operativos**, la publicación deberá realizarse en **cada uno de ellos**, garantizando su consulta permanente.
- 3.** Esta obligación también podrá cumplirse mediante **medios electrónicos institucionales** como intranet, correo electrónico corporativo o plataformas digitales internas, siempre que el acceso esté garantizado para todos los trabajadores.

La **omisión del trabajador en consultar el reglamento no lo exonera de su cumplimiento**, siempre que el empleador haya garantizado su adecuada publicación y divulgación conforme a los medios aquí establecidos.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	Código: REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>	REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>	
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 17/07/2025
		<b>Versión:</b> 001
		Página 36 de 38

**Parágrafo 1.** Conforme al artículo 125 del Código Sustantivo del Trabajo y a lo previsto en la Ley 1429 de 2010, si dentro de los **quince (15) días siguientes a la publicación del reglamento**, los trabajadores o la organización sindical, si la hubiere, no presentan observaciones o solicitudes de modificación, se entenderá que el reglamento ha sido adoptado de forma definitiva.

En caso de que se presenten diferencias no conciliadas entre las partes, estas podrán ser remitidas a la **Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo** para que, si es del caso, se adelante la actuación administrativa laboral correspondiente, incluyendo la **comisión de un inspector del trabajo**.

**Parágrafo 2.** Cualquier modificación al Reglamento Interno de Trabajo deberá publicarse bajo las mismas condiciones aquí descritas. La nueva versión surtirá efectos desde su respectiva publicación, salvo que se disponga una fecha posterior de entrada en vigencia.

#### Capítulo XXI Vigencia

**Artículo 30°.** El presente Reglamento Interno de Trabajo **entrará en vigencia a los ocho (8) días calendario siguientes a la fecha de su publicación**, conforme a lo establecido en el **artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo**, y una vez se haya surtido el procedimiento de fijación o divulgación en los términos previstos en el **artículo 51** de este reglamento.


Se entenderá surtida la publicación cuando el reglamento haya sido fijado de forma visible y accesible en los lugares de trabajo, o divulgado mediante los canales institucionales aprobados, tales como correo electrónico, intranet o plataforma de comunicación interna, garantizando el acceso de todos los trabajadores.

#### Capítulo XXII Disposiciones finales

**ARTÍCULO 31°.** A partir de la entrada en vigencia del presente reglamento, **quedarán derogadas en su totalidad las disposiciones contenidas en reglamentos anteriores o en documentos normativos internos previos** que le sean contrarios, salvo aquellas que, por disposición legal o contractual, deban mantenerse vigentes hasta el cumplimiento de su objeto.

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	<b>NIVEL 3: REGLAMENTO</b>		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b>	17/07/2025
		<b>Versión:</b>	001
		Página 37 de 38	

Cualquier disposición, instructivo, circular o norma interna deberá interpretarse y aplicarse en armonía con el presente reglamento, sin que puedan contrariarlo ni desconocer los derechos y deberes establecidos en el mismo.

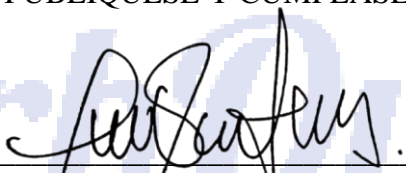
### Capítulo XXIII Cláusulas ineficaces

**ARTÍCULO 32°.** De conformidad con lo previsto en el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo, no producirán efecto alguno las cláusulas del presente Reglamento Interno de Trabajo que contraríen o desmejoren expresamente las condiciones mínimas establecidas en la ley laboral vigente, en los contratos individuales de trabajo, en los pactos colectivos, en las convenciones colectivas o en fallos arbitrales aplicables.

Dichas cláusulas serán ineficaces únicamente en lo que resulte incompatible con las disposiciones obligatorias señaladas y no invalidarán el resto del reglamento, el cual conservará su plena validez y aplicabilidad.

En todo caso, la determinación de la posible ineficacia deberá fundarse en norma expresa de rango superior y no procederá cuando el contenido del reglamento regule aspectos no previstos o permitidos por la ley, siempre que ello no implique una desmejora sustancial de derechos mínimos garantizados.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE




Julieth Quintana Tangarife  
Representante Legal

**ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS**

Fecha: Día: 17 Mes: 07 Año: 2025

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo		
	NIVEL 3: REGLAMENTO		REG-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST		
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:		17/07/2025
	Versión:		001
	Página 38 de 38		

### Agradecimiento final

*La presente versión del **Reglamento Interno de Trabajo** ha sido elaborada con el propósito de fortalecer el orden, la equidad y la buena fe en las relaciones laborales que se desarrollan en el marco de nuestra organización.*

*Queremos agradecer a todos los trabajadores y trabajadoras por su disposición, compromiso y apertura frente a la implementación de este reglamento. Su cumplimiento no solo garantiza una convivencia armónica y respetuosa, sino que también contribuye al crecimiento y consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y el trabajo en equipo.*

*Los invitamos a asumir con compromiso cada una de las disposiciones aquí contenidas, entendiendo que ellas no buscan otra cosa que proteger nuestros derechos, cumplir nuestros deberes y generar un ambiente laboral digno, seguro y eficiente para todos.*

*Gracias por ser parte activa de esta construcción colectiva y por continuar aportando, desde cada rol, al desarrollo de nuestra empresa.*

**ARBQUIN INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS.**

901154865-3

Acacías

*ArbQuin*  
INGENIERIA Y MANTENIMIENTO SAS

<b>Elaboró:</b> Andrés Vergara Abogado	<b>Revisó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Aprobó:</b> Julieth Quintana Tangarife Representante Legal	<b>Código:</b> REG-SST-001
			<b>Fecha de modificación:</b> Diecisiete (17) de julio del año 2025

*Andrés Vergara*