

 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 1 de 51	

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
25/09/18	1.0	Versión original, documento que se incorpora al SIG
15/06/20	2.0	Actualización logo ICONTEC
03/01/22	3.0	Actualización logo ISO 45001
03/01/23	4.0	Actualización logo IQNET
17/07/23	5.0	Actualización de acuerdo con la Ley 2101 de 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones"
31/08/23	6.0	Se adiciona la relación de todos los cargos existentes en la empresa
17/07/24	7.0	Actualización de acuerdo con la Ley 2101 de 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones" y se incluye la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
17/07/25	8.0	Actualización de acuerdo con la Ley 2101 de 2021 "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones". La jornada laboral a partir del 15 de julio de 2025 queda en 44 horas semanales. Y se adicionan algunos parámetros de la Ley 2466 de 2025, sancionada el 25 de junio de 2025, la cual otorga doce (12) meses a partir de su entrada en vigencia para incorporar los nuevos parámetros legales.
24/06/26	9.0	Ley 2466 de 2025: Actualización contrato de aprendizaje. Nueva definición de jornada diurna y nocturna. Ampliación de las licencias remuneradas. Recargos dominicales y festivos en aumento. Procedimiento disciplinario reforzado. Modalidades de teletrabajo ampliadas. Política de no discriminación. Ley 2101 de 2021: Jornada máxima de 42 horas semanales. Política de Tratamiento de datos que cumple con la Ley 1581 de 2012. SG-SST: La política formal de prevención de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas Decreto 1072 de 2015.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 2 de 51	

CAPITULO I SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 1. Objeto y ámbito de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa CALIDAD TOTAL S.A.S con domicilio en la ciudad de Cúcuta (N. de S.), y dirección para notificaciones en la Calle 9 6E-76 Br La Riviera, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de Colombia, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas laborales que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento son de obligatorio cumplimiento para la empresa y para todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad o duración, y hacen parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con posterioridad a su entrada en vigencia.

Las estipulaciones contenidas en los contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o acuerdos laborales que resulten más favorables para el trabajador prevalecerán sobre las disposiciones de este Reglamento, en aplicación del principio de favorabilidad previsto en la legislación laboral colombiana.

En ningún caso este Reglamento podrá interpretarse o aplicarse en contravía de las normas laborales de orden público, de los derechos fundamentales de los trabajadores, de las garantías constitucionales, de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, igualdad, no discriminación, protección contra el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, desconexión laboral, protección de la maternidad, paternidad y demás derechos reconocidos por la legislación colombiana vigente.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Requisitos para la admisión de trabajadores. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Dos (2) fotografía tamaño carné
- c) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificados de estudio (si no cuenta con este requisito presentar una certificación expedida por la secretaria de educación) o documento notariado que especifique que estudiaste hasta tal año (Obligatorio)
- e) Certificado de los últimos empleadores con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 3 de 51	

- f) Hoja de vida
- g) Para el caso de trabajadores que hayan estado afiliados a seguridad social en periodos anteriores deben presentar: certificado de EPS, y certificado de fondo de pensiones
- h) Certificado de antecedentes judiciales Procuraduría, Contraloría y Policía Nacional, Sistema de registro nacional de Medidas Correctivas, Redam y Consulta de Inhabilidades Delitos Sexuales cometidos contra menores de 18 años
- i) Certificación de EPS y Fondo de Pensiones (Obligatorio) consulta ADRES y RUAF SISPRO
- j) Licencia de conducción de carro y/o moto, (Requisito fundamental para el cargo que lo requiera-conductores).
- k) Para Cargos de: Operarios de aseo y servicios generales en centros asistenciales:(hospitales-clínicas-consultorios) traer: Copia carnet vacunas de: HEPATITIS, TETANO, VARICELA, INFLUENZA Y FIEBRE AMARILLA. (OBLIGATORIO).
- l) Certificado de estado de cuenta del SIMIT de comparendo y multas.
- m) Libreta militar según sea el caso.
- n) Diligenciamiento del Formato de autorización para el tratamiento de datos personales.
- o) los demás documentos que, de acuerdo con la naturaleza del empleo, sean necesarios para verificar la idoneidad del aspirante y el cumplimiento de los requisitos legales o reglamentarios aplicables.
- p) Concepto de aptitud emitido como resultado del examen médico ocupacional de ingreso, realizado conforme a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando haya lugar.

Parágrafo. Toda la información suministrada por los aspirantes será tratada conforme a las disposiciones de la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y la Política de Tratamiento de Datos Personales adoptada por la empresa.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTICULO 4. El artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Este cambio establece de manera formal que el contrato de aprendizaje adquiere el carácter de un contrato laboral especial y a término fijo, sujeto a las normas generales del derecho del trabajo.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- **Finalidad:** Facilitar de forma exclusiva la formación teórico-práctica del aprendiz en la ocupación o profesión respectiva.
- **Subordinación restringida:** La facultad de dirección está limitada únicamente a las actividades propias del proceso de aprendizaje.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 4 de 51	

- **Ejecución personal:** La formación y las labores asignadas se reciben y desarrollan a título estrictamente personal.
- **Apoyo de sostenimiento:** Consiste en un pago mensual destinado a garantizar la continuidad del proceso formativo, el cual cuenta con montos mínimos regulados según la fase o modalidad de aprendizaje

ARTICULO 5. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

Parágrafo: Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

ARTICULO 6. La empresa cumplirá con la cuota de aprendizaje, podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la Empresa ocupa entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

Parágrafo 1: Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada.

Parágrafo 2: Si la empresa ocupa menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTICULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 100 por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado a todo el sistema de seguridad social SALUD, PENSION ARL, PARAFISCALES que cubre la empresa y todas las prestaciones de Ley PRIMA DE SERVICIOS, CESANTIAS, INTERESES DE CESANTIAS Y VACACIONES.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 5 de 51	

ARTICULO 8. La empresa seleccionará los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos uno (1) y dos (2) del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO: Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 9. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

Parágrafo: El término del contrato de aprendizaje empieza a contar formalmente desde el primer día en que el aprendiz inicia su formación metódica institucional (ya sea en su fase lectiva o en su fase práctica), y sus etapas y terminación están estrictamente reguladas por la ley 2466 de 2025:

Formas de Terminación Legal. Al ser considerado un contrato laboral especial a término fijo, sus causales de terminación son taxativas:

- **Cumplimiento del término pactado:** Finalización del plazo acordado por las partes o por la culminación exitosa de las etapas del programa académico.
- **Incumplimiento de obligaciones:** Faltas graves al reglamento interno de la empresa o a los lineamientos de la institución educativa.
- **Mutuo acuerdo:** Decisión consensuada entre el aprendiz y el empleador de dar por terminado el vínculo antes de lo previsto.
- **Cancelación del registro académico:** Si la institución educativa expulsa al estudiante o este pierde de forma definitiva su calidad de alumno, el contrato pierde su objeto formativo y se termina.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 6 de 51	

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. Objeto del período de prueba. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C. S. del T.).

ARTICULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero C. S. del T.).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C. S. del T.).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, C. S. del T.).

TRABAJADORES INDEPENDIENTES

ARTÍCULO 15. Son los que se contratan directamente para realizar actividades diferentes a las normales de la empresa, que se realizan a través de orden o contrato de prestación de servicios, civiles o comerciales y en cuya ejecución se caracteriza la autonomía e independencia del colaborador.

Parágrafo 1: Para ser contratados por CALIDAD TOTAL S.A.S., cada contratista se debe afiliar como independiente a la seguridad social y ARL realizar el pago de la planilla de aportes.

Parágrafo 2: Para el pago de servicios prestados por los trabajadores independientes, la empresa exige previa presentación de la documentación tributaria con sus respectivos soportes, tales como factura electrónica o documento soporte en adquisiciones efectuadas a no obligados a facturar, Rut, Planilla de pago de aportes y documento de identidad.



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 7 de 51	

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 16. Jornada ordinaria de trabajo: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

- El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
- En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - 1) Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 - 2) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 8 de 51	

salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

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

DIAS LABORALES: De lunes a sábado.

CARGOS:

1. Personal de Oficina
2. Asistente de Gerencia
3. Auxiliar administrativo y afines
4. Auxiliar de almacén y compras
5. Auxiliar de Archivo
6. Auxiliar Contable
7. Auxiliar parque Automotor
8. Cafetería
9. Conductores de camionetas y vehículos pesados
10. Contadores
11. Coordinador de Contratación
12. Coordinador de Facturación y licitaciones
13. Coordinador de Nomina
14. Coordinador de Servicios
15. Coordinador del Servicio Integral
16. Coordinador HSEQ
17. Coordinador Seguridad Vial
18. Coordinadores y supervisores de producción y operación de instalaciones, mantenimientos y reparación mecánica y eléctrica
19. Coordinadores y supervisores de servicios generales, educación y salud
20. Coordinadores y supervisores financieros y operativos.
21. Cuidador
22. Directores y gerentes generales
23. Ingeniero Ambiental
24. Jefe de Talento Humano
25. Jefe de Transporte
26. Aseadoras y fumigadores de oficina y hoteles

De lunes a viernes:

En la mañana De 8:30 A.M. a 12:00 M.

En la tarde De 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

El lunes el horario va de 02:00 P.M a 06:30 PM

Sábado de 8:30 A.M. a 12:30 M.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 9 de 51	

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARAGRAFO 1: JORNADA ESPECIAL. La empresa y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

La empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Artículo 20 literal c Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 17. Exoneración, una vez terminado el tiempo de implementación: La disminución de la jornada de trabajo, EXONERA al empleador a dar aplicación a: (i) Día de la Familia (Ley 1857 de 2017) y las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990).

TELETRABAJO

ARTÍCULO 18. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en La empresa. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El TELETRABAJADOR es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Los teletrabajadores se clasifican en:

Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de La empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 10 de 51	

Móviles: son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Híbrido: son aquellos que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Trasnacional: aquel que ocurre fuera del territorio nacional

ARTÍCULO 19. Conflictos de interés. Los trabajadores que laboren bajo cualquiera de los esquemas de teletrabajo definidos por la empresa tienen como prohibición la prestación de sus servicios profesionales a otras personas naturales o jurídicas u otras actividades o relaciones laborales que coloquen en conflicto de interés la relación laboral con la sociedad, o en el horario laboral en el cual deben prestar sus servicios a CALIDAD TOTAL S.A.S.

ARTÍCULO 20. Requisitos para el teletrabajo. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social y así mismo, las garantías de que trata el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. Además, deberá indicar de manera especial: Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible, de espacio. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Parágrafo. Este tipo de contrato podrá ser modificado a necesidad del empleador, dando claridad a que la modalidad del empleado podrá ser ajustada de acuerdo a los requerimientos del empleador.

ARTÍCULO 21. - Igualdad de trato. En virtud de la igualdad de trato los trabajadores y teletrabajadores de La empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías, conforme al Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ARTÍCULO 22. Requisitos técnicos. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por La empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 11 de 51	

- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 23. Compromisos. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por La empresa:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- El teletrabajador cumplirá igualmente a cabalidad la política de sistemas de La empresa.
- Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por CALIDAD TOTAL S.A.S., únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- El Teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su empleador.

ARTÍCULO 24. Afiliación a seguridad social y riesgos laborales. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte de La empresa al sistema de seguridad social en: salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes 11 especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 12 de 51	

ARTÍCULO 25. Las obligaciones especiales sobre riesgos laborales en el teletrabajo. Con ocasión del teletrabajo, la empresa y el teletrabajador adquieren las siguientes obligaciones especiales en materia de riesgos laborales. Del empleador:

- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas en la Ley y, específicamente, en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para La empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Cumplir con las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el PARÁGRAFO 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 26. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. (Artículo 2.2.1.5.10 del Decreto 1072 de 2015). Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte, pero si se brindara auxilio de conectividad por el mismo monto del auxilio de transporte para los trabajadores que devenguen hasta 2 SMMLV. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en la ley laboral, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador. En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por CIADES IPS.

Parágrafo. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 27. Trabajo ordinario y trabajo nocturno: De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, se entiende por:

- Trabajo diurno: el realizado entre las seis horas (6:00 a.m.) y las siete horas (7:00 p.m.).
- Trabajo nocturno: el realizado entre las siete horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 13 de 51	

ARTÍCULO 28. Trabajo suplementario o de horas extras: Se considera trabajo suplementario o de horas extras el que se realiza por fuera de la jornada ordinaria pactada entre las partes o el que exceda la jornada máxima legal vigente, de conformidad con el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 29. Autorización para el trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo suplementario o de horas extras deberá ser previamente autorizado por la empresa y aceptado por el trabajador, cuando haya lugar, conforme a las necesidades del servicio y a la legislación laboral vigente. La realización de trabajo suplementario deberá respetar los límites máximos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 30. Tasas y liquidación de recargos. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

El trabajo extra ordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo en día de descanso o festivo se paga con recargo del 100%, además del salario ordinario. Este criterio se encontrará sujeto al siguiente margen de implementación definido en la Ley 2466 de 2025: A partir del 1/07/2026: recargo del 90% y finalmente, a partir del 01/07/2027: recargo del 100% (aplicación plena).

Parágrafo. La empresa podrá establecer turnos sucesivos, jornadas flexibles o turnos especiales de trabajo, incluyendo trabajo nocturno, cuando la naturaleza del servicio así lo requiera, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 31. Autorización y control del trabajo suplementario. La empresa únicamente reconocerá el pago del trabajo suplementario o de horas extras cuando este haya sido previamente autorizado por el empleador o por el superior jerárquico facultado para ello, salvo las situaciones excepcionales previstas por la ley.

Parágrafo 1. En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder los límites máximos establecidos en la legislación laboral vigente, salvo las excepciones previstas en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

Parágrafo 2. Cuando la legislación laboral lo permita, la empresa y el trabajador podrán acordar la distribución de la jornada máxima legal semanal con el fin de facilitar el descanso en uno o varios días de la semana, siempre que se respeten los límites legales de la jornada, los periodos mínimos de descanso y las demás disposiciones vigentes. La distribución de la jornada en estos casos no constituirá trabajo suplementario cuando se ajuste a lo previsto por la ley.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 14 de 51	

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 32. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

CALIDAD TOTAL S.A.S, dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los días de fiesta de carácter civil o religioso. Cabe aclarar que en cualquier momento la empresa podrá cambiar el día de descanso obligatorio según la legislación laboral vigente previo acuerdo con el trabajador.

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

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

Parágrafo 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

ARTICULO 33. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C. S. del T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 34. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C. S. del T.).

ARTICULO 35. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C. S. del T.).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 15 de 51	

ARTICULO 36. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C. S. del T.).

ARTICULO 37. CALIDAD TOTAL S.A.S., y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20). No obstante, será totalmente discrecional del empleador acceder a la celebración de dicho acuerdo. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios, y proporcionalmente por fracción de año (Artículo 189 C. S. T.). En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 38. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza (Artículo 190, C. S. del T.).

ARTICULO 39. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 40. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 41. CALIDAD TOTAL S.A.S., concederá a sus colaboradores los siguientes permisos, que estarán sujetos a las siguientes condiciones y reglas:

Permiso Para Matrimonio: Tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha del matrimonio. Se concede también, el día del matrimonio, siempre y cuando se deba laborar.

Para Asistir Al Entierro De Compañeros De Trabajo: Los colaboradores que deseen asistir al entierro de un compañero de trabajo que hubiere fallecido, podrán hacerlo con previa autorización del jefe inmediato. Lo anterior, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la empresa. El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados del área de trabajo.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 16 de 51	

Para el ejercicio del derecho del sufragio y/o el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: Para obtener el permiso correspondiente para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el colaborador deberá comprobar su ausencia con la comunicación oficial respectiva y sólo ésta se tendrá como válida para acreditar el hecho, deberá avisar con ocho (8) días de anticipación. Los colaboradores que hayan cumplido con su deber legal de participar mediante el voto en la vida política en días de descanso, y que lo demuestren oportuna y debidamente, tendrán derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilizó para cumplir con su función electoral.

Tal descanso compensatorio se disfrutará durante los treinta (30) días calendario siguientes al día de votación, de común acuerdo con la empresa, so pena de perder vigencia la solicitud (Ley 403 de 1997).

De igual forma, de conformidad con el código electoral, el empleado que preste sus servicios como jurado de votación, tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado, dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la jornada de votación, so pena de perder vigencia la solicitud. Para quien sea jurado de votación y ejerza el derecho al voto, los descansos compensatorios son acumulables.

Permiso para asistir al médico especialista y/o urgencias: Se otorgará permiso de hasta tres (3) horas para asistencia a la E.P.S., siempre que se presente la respectiva constancia. Dichos permisos se ventilarán ante el superior jerárquico y deberán ser comunicados con la debida antelación para no traumatizar las actividades laborales, procurándose que la cita no interrumpa las actividades laborales de manera sensible. El trabajador deberá dar aviso con anticipación mínima de dos (2) días o según lo permita las circunstancias, y deberá aportar la documentación que lo soporte. Para efectos de comprobar la circunstancia y asistencia al servicio médico, el empleado deberá entregar al día siguiente del permiso concedido la correspondiente certificación de la E.P.S. o I.P.S. según sea el caso.

Permiso para asistir al odontólogo: salvo una urgencia comprobada, el empleador podrá otorgar su respuesta positiva o no, atendiendo necesidades del servicio. Por ello, será obligación del trabajador buscar que su salida no interfiera las actividades laborales, para lo cual optará por la mejor hora para que sea atendido. De concederse permiso de hasta tres (3) horas, se presentará luego la correspondiente constancia y, a consideración del jefe, se repondrá el tiempo concedido al trabajador.

Permisos de carácter personal: Cuando se trate de atender asuntos de carácter personal o familiar (no calamidad), el aviso debe darse con cinco (5) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso. Estos permisos no excederán de una jornada de trabajo (7 horas). Si excediere, deberá solicitarse como licencia no remunerada, la cual será concedida a discreción del empleador, quedando a discreción del empleador brindar el permiso de manera remunerada o no o, incluso, compensar el tiempo.

Permiso para asistir a reuniones educativas de los hijos y/o entrega de calificaciones: El aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso.

Permiso Para Asistir A Declarar Judicialmente: El aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso.

 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 17 de 51	

Se repondrá el tiempo concedido al trabajador, salvo que la declaración judicial sea precisamente para el evento de la propia compañía.

Parágrafo. Estos días de permiso originados por estas causales no son transferibles a ninguna otra fecha diferente a la que origina el hecho. Cuando se esté en vacaciones o en una licencia no se generarán los anteriores permisos.

ARTICULO 42. Suspensión del contrato de trabajo: Mientras el colaborador esté haciendo uso, bien de permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, LA EMPRESA sólo asume las obligaciones que le imponen la ley, la convención, pactos, laudo arbitral y demás disposiciones.

LICENCIAS

ARTÍCULO 43. Las licencias son permisos otorgados por el empleador a solicitud del trabajador.

Y además a las licencias previstas en el artículo 15 No. 6° de la ley 2466 de 2025, que se transcriben:

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo,

Por Calamidad Doméstica: Se entiende por grave calamidad doméstica los sucesos familiares cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del colaborador como una grave afectación de la salud o la integridad física de los parientes en 1° y 2° grado de consanguinidad, 1° de afinidad y 1ro civil; el secuestro o la desaparición de los mismos; la afectación de otras personas, sin ningún vínculo de parentesco, pero que afecten su entorno; una afectación seria de la vivienda del colaborador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como (incendio, inundación o terremoto), o demás situaciones graves calificadas como tal por el empleador. Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 18 de 51	

familiar, por lo cual no están en condiciones de ejecutar su labor dentro de la relación laboral. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente, (Sentencia C-930/09). La duración de la licencia será de hasta tres (3) días (calendario), a criterio de LA EMPRESA y dependiendo del tipo de calamidad y la necesidad del colaborador.

En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso debe ser lo más cercana al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos. Con todo, el empleador podrá calificar si el suceso está vinculado a una calamidad doméstica o no, evaluando: parentesco, gravedad, afectación, etc. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto, la cual se señala más adelante.

Por Luto: En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanentes o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concede una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009).

- **Grados de consanguinidad para el evento de esta licencia:** Primer y segundo grados de consanguinidad: Padres, Hijos, Hermanos, Abuelos y Nietos.
- **Grado de afinidad:** Primer grado de afinidad: Padres del cónyuge, Hijos del cónyuge.
- **Grado civil:** Primero Civil: Padres adoptivos, Hijos adoptivos.

Parágrafo. La circunstancia de la muerte y el parentesco deberán ser demostrados por el trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia.

Por Maternidad: el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo –CST– indica que toda colaboradora en estado de gestación tiene derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, las cuales se dividen entre una y dos semanas pre-parto y 17 y 16 post parto, dependiendo de las indicaciones médicas. Durante este tiempo, el empleador se encuentra obligado a continuar con los aportes a seguridad social por la colaboradora.

Por Paternidad: LA EMPRESA otorgará dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. También opera para los hijos extramatrimoniales de los colaboradores. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS y a la EMPRESA a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 19 de 51	

Durante el Periodo de Lactancia: LA EMPRESA deberá otorgarla a las empleadas que se encuentren durante el periodo de lactancia dos descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno, para amamantar a su hijo, durante los seis (6) primeros meses de edad) y de treinta (30) minutos hasta por dos (2) años del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua (Ley 2306 de 2023).

Por Aborto: Si se presentara aborto en la esposa del empleado o en su compañera permanente inscrita ésta ante EPS, la Compañía le dará un permiso remunerado, contado a partir del aborto. Para tal efecto, se dará aplicación al artículo 237 del C.S.T., que dispone: «Descanso remunerado en caso de aborto. 1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 CST. 2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

La duración de la licencia dependerá del criterio del médico tratante, licencia que puede ser de 2 o 4 semanas.

En el caso del parto fallido o aborto, el trabajador esposo y/o compañero permanente, jurídicamente no se convirtió en padre, de tal manera que no procedería ni la Licencia por Paternidad porque no lo fue, ni tampoco podríamos hablar de Luto, porque jurídicamente no existió.

ARTICULO 44. No Remunerada: LA EMPRESA, de común acuerdo con el colaborador, podrá otorgar licencias no remuneradas que no tendrán límite de tiempo particular, más que la voluntad misma de la EMPRESA. La suspensión del contrato de trabajo que por medio de esta licencia se genera, se acogerá a las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, de conformidad con el presente Reglamento.

Parágrafo 1. Las licencias deben solicitarse, por escrito, con una antelación mínima de ocho (8) días hábiles, para efectos de planeación laboral por la ausencia sobrevenida en caso de ser otorgada.

Parágrafo 2. El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computará en la liquidación del salario, prestaciones correspondientes y vacaciones, excepto cuando la Empresa autorice previamente la compensación del tiempo en horas distintas de las del turno o jornada, salvo lo dispuesto en la convención colectiva, pactos, fallos arbitrales y demás disposiciones.

CAPITULO VII SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 45. Formas y libertad de estipulación.

1. La empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 20 de 51	

legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

- No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Las exenciones de renta de factores salariales o prestacionales deben ajustarse a las disposiciones del estatuto tributario vigente.
- Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 46. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores (Artículo 133, C. S. del T.).

ARTICULO 47. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C. S. del T.).

ARTICULO 48. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C. S. del T.).

PARAGRAFO. Períodos de Pago. El salario se pagará por Quincenas o Mes Vencido.

 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 21 de 51	

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 49. Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 50. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS. y/o ARL., a través de la IPS., a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo de la empresa, sin perjuicio de las sanciones legales pertinentes.

ARTICULO 51. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 52. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones, recomendaciones y tratamiento que orden el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 53. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 54. En caso de accidente de trabajo, el trabajador debe informar de forma inmediata al superior directo o jefe de la respectiva dependencia quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y este informara al área de Seguridad y Salud en el trabajo, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente,



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 22 de 51	

denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 55. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato y/o a jefe de talento humano y al área de seguridad y salud en el trabajo que en todo caso debe ser en un término inferior a 2 días hábiles, a la empleadora, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 56. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de la Protección Social establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 57. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, Decreto 1443 de 2014 expedida por ministerio del trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012, a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

Parágrafo: Abuso del derecho por parte del trabajador. Se considera abuso del derecho las siguientes conductas:

- El uso malintencionado de figuras como incapacidades, recomendaciones médicas, con el fin de eludir sus deberes laborales o afectar la operatividad institucional.
- La presentación de documentos falsos, manipulados o sin veracidad para obtener beneficios, evitar sanciones o justificar ausencias.
- Inasistencia a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador, su incumplimiento acarrea sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.
- El incumplimiento deliberado, reiterado o injustificado de las recomendaciones, restricciones o indicaciones emitidas por el médico laboral o tratante, tanto en el ámbito intra laboral como extralaboral, cuando dicho comportamiento ponga en riesgo la recuperación del trabajador, la continuidad del tratamiento, o afecte la operatividad de la empresa.

CAPITULO IX

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 23 de 51	

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 58. Son deberes generales de los trabajadores, además de los previstos en la ley, el contrato de trabajo y demás disposiciones internas de la empresa, los siguientes:

- Respetar y acatar las instrucciones y órdenes impartidas por sus superiores, siempre que sean legales, estén relacionadas con el contrato de trabajo y no vulneren sus derechos fundamentales.
- Guardar respeto y consideración hacia sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios, proveedores y demás personas con quienes se relacione en ejercicio de sus funciones.
- Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración, la buena fe, la convivencia y el trabajo en equipo, contribuyendo a un ambiente sano, seguro, incluyente y libre de violencia, discriminación, acoso laboral y acoso sexual.
- Observar buena conducta y actuar con honestidad, veracidad, lealtad, responsabilidad, diligencia y ética profesional, obrando con espíritu de colaboración y respetando la disciplina general de la empresa.
- Ejecutar personalmente las labores encomendadas con honradez, buena voluntad, eficiencia, calidad y oportunidad, observando los procedimientos, protocolos, manuales, reglamentos internos y demás instrucciones impartidas por la empresa.
- Presentar observaciones, solicitudes, sugerencias, reclamos o reclamaciones por los conductos establecidos por la empresa, de manera respetuosa, comedida, objetiva y fundamentada.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, entendiendo que tienen como finalidad orientar y perfeccionar el desempeño en beneficio del trabajador y de la empresa.
- Cumplir rigurosamente las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así como las medidas y precauciones indicadas para el manejo de máquinas, instrumentos y demás elementos de trabajo.
- Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal —EPP— cuando la actividad laboral lo requiera, y participar en las actividades de prevención, capacitación y promoción de la salud.
- Permanecer durante la jornada laboral en el lugar asignado para el desarrollo de sus funciones, salvo autorización del jefe inmediato o cuando las labores propias del cargo exijan desplazamientos. No podrá ingresar al puesto de trabajo de otros compañeros ni realizar tareas no asignadas, salvo autorización del superior competente.
- Mantener disposición, compromiso, responsabilidad y colaboración para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas y la prestación eficiente de los servicios de la empresa.
- Guardar reserva y confidencialidad sobre la información institucional, administrativa, financiera, técnica, clínica, científica y sobre los datos personales de trabajadores y terceros, de conformidad con la legislación vigente.
- Utilizar adecuadamente los equipos, herramientas, elementos de trabajo, sistemas de información, recursos tecnológicos y demás bienes puestos a su disposición, destinándolos exclusivamente al cumplimiento de sus funciones.
- Informar oportunamente cualquier hecho, incidente, accidente de trabajo, condición insegura,



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 24 de 51	

acto inseguro, riesgo, daño o situación que pueda afectar la seguridad, la salud, el patrimonio de la empresa o la adecuada prestación de los servicios.

- o. Respetar las políticas institucionales relacionadas con la protección de datos personales, seguridad de la información, bioseguridad, gestión documental, ética, transparencia y prevención de conflictos de interés.
- p. Observar en todo momento una conducta acorde con los principios de respeto, igualdad, dignidad humana, no discriminación, inclusión y protección de los derechos fundamentales de todas las personas.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (Artículo 126, parágrafo C. S. del T.)

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 59. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. Gerente.
2. Sub Gerente.
3. Jefe de Talento Humano.
4. Supervisor

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa quién ocupe el cargo de Gerente, o a quien este autorice o disponga, también el Subgerente, Jefe de Talento Humano y Supervisor.

En todo caso, cualquier actuación disciplinaria deberá adelantarse con observancia del debido proceso, el derecho de defensa, el derecho de contradicción y las demás garantías previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 60. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C. S. del T.)

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 25 de 51	

ARTICULO 61. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
14. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
15. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
16. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
17. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
18. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
19. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 26 de 51	

donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 62. Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la empresa le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
10. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 27 de 51	

12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Establecidos en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2306 de 2023, garantizando dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor y, posteriormente, un (1) descanso de treinta (30) minutos hasta que el menor cumpla dos (2) años de edad, siempre que la trabajadora mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. Asimismo, conceder los descansos adicionales que sean ordenados mediante certificación médica, sin afectar el salario ni los demás derechos laborales.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
15. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 20 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
16. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
17. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
18. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
19. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 28 de 51	

obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen

20. Así mismo, el empleador deberá suministrar gratuitamente la dotación consistente en un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor cada cuatro (4) meses a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente y que hayan cumplido más de tres (3) meses de servicio continuo, de conformidad con los artículos 230 a 235 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que los modifiquen o sustituyan
21. Implementar, mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
22. Garantizar ambientes de trabajo libres de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia, adoptando las medidas preventivas y correctivas previstas en la legislación vigente.
23. Respetar el derecho a la desconexión laboral, salvo las excepciones legales.
24. Proteger los datos personales y la información confidencial de trabajadores, pacientes, usuarios y terceros.
25. Garantizar el debido proceso en toda actuación disciplinaria.
26. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 63. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 29 de 51	

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o Ips en Seguridad y Salud en el trabajo o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C. S. del T.).
9. El trabajador de turno no podrá abandonar su trabajo y por lo tanto, continuará laborando hasta que llegué el que lo haya de reemplazar en el turno respectivo.
10. El trabajador para justificar los permisos concedidos debe presentar la documentación que acredite el hecho.
11. Todo permiso deberá tramitarse por escrito ante la oficina de talento humano con una antelación por lo menos de dos días hábiles.
12. Acudir oportunamente en caso necesario a la respectiva IPS, EPS; por cuanto si el trabajador solicita los servicios a entidades o profesionales particulares, debe refrendar las incapacidades y demás prestaciones tanto económicas como asistenciales ante las entidades referidas; de lo contrario la empresa queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a reconocer prestación alguna al trabajador.
13. Informar a la oficina de talento humano de las faltas disciplinarias que se cometan y tenga conocimiento por el ejercicio de sus funciones.
14. Toda cita médica debe informarse con la debida antelación a la oficina de talento humano y una vez haga uso de ella se debe presentar los soportes que justifiquen el uso de dicha cita.
15. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
16. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
17. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
18. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 30 de 51	

19. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
20. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. Artículo 4o. de la Ley 1468 de 2011
21. Procurar el cuidado integral de su salud.
22. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
23. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas
24. Por los empleadores en este decreto.
25. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. (Modificado ley 1562 de 2012 Art. 27).
26. Participar en la prevención de los riesgos Laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales
27. Los pensionados por invalidez por riesgos Laborales deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
28. Los pensionados por invalidez por riesgos Laborales deberán informar a la entidad administradora de riesgos Laborales correspondiente, en el momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
29. Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.

ARTICULO 64. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice y con las limitaciones en que en la misma se señale.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 31 de 51	

créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza y con las limitaciones que la misma señale.

- d) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Clausurar intempestivamente sus labores; si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del CST.).
12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 32 de 51	

personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".
18. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
19. Realizar actos de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, origen étnico, religión o cualquier otra condición protegida por la ley.
20. Ejercer conductas constitutivas de acoso laboral o permitir las.
21. Tolerar conductas de acoso sexual.
22. Vulnere el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales.
23. Desconocer el derecho a la desconexión laboral, salvo las excepciones legales.

ARTICULO 65. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, retirar, utilizar, disponer, ocultar o permitir el uso no autorizado de bienes, equipos, herramientas, insumos, documentos, dineros, materiales, productos, elementos de identificación o cualquier otro recurso de la empresa o de terceros relacionados con ella.
2. Utilizar los bienes, equipos, herramientas, materiales, recursos tecnológicos, dineros, dotación o demás elementos suministrados por la empresa para fines distintos de las labores contratadas, o permitir que sean utilizados por terceros sin autorización.
3. Ingresar, retirar o transportar equipos, insumos, documentos u objetos personales que puedan generar confusión con los bienes institucionales, sin el registro, autorización o control establecidos por la empresa.
4. Cobrar, recibir o exigir a usuarios, proveedores o terceros dinero, dádivas, beneficios, regalos o cualquier contraprestación no autorizada.
5. Recibir beneficios personales de proveedores, realizar compras personales a través de ellos o incurrir en conductas que generen conflictos de interés sin declararlos oportunamente.
6. Incurrir en actos de fraude, corrupción, soborno, apropiación indebida o cualquier otra conducta ilícita

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 33 de 51	

- que afecte a la empresa, sus trabajadores, usuarios, pacientes o terceros.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, así como consumir, distribuir, suministrar o inducir al consumo de dichas sustancias o de bebidas alcohólicas durante el desarrollo de las funciones.
 8. Portar o conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, salvo las que puedan portar legalmente los trabajadores autorizados para labores de vigilancia o seguridad.
 9. Faltar al trabajo, llegar tarde, ausentarse durante la jornada, abandonar el puesto o retirarse de las instalaciones sin justa causa, permiso o autorización de la empresa, salvo los casos legalmente exceptuados.
 10. Cambiar turnos, suspender labores, disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, promover o participar en interrupciones intempestivas de las labores, o incitar a su declaración o mantenimiento, salvo el ejercicio legítimo de los derechos reconocidos por la ley.
 11. Entregar indebidamente el puesto de trabajo al trabajador que deba reemplazarlo, retirarse sin efectuar la entrega formal del turno o incumplir los procedimientos establecidos para la entrega y recepción del servicio.
 12. Realizar durante la jornada actividades ajenas a las funciones, atender asuntos personales de manera excesiva o promover tertulias, reuniones, mítines, actividades sociales, religiosas o políticas que interfieran con el trabajo, sin autorización.
 13. Realizar, promover o participar en ventas, rifas, colectas, suscripciones, propaganda o actividades comerciales dentro de la empresa sin autorización.
 14. Solicitar o realizar préstamos de dinero con compañeros de trabajo cuando ello afecte la convivencia laboral, genere presión indebida o contravenga las políticas institucionales.
 15. Coartar la libertad de cualquier persona para trabajar o no trabajar, afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
 16. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo avisos, volantes, escritos o publicaciones que atenten contra la honra, dignidad, reputación o buen nombre de los trabajadores, directivos, usuarios o de la empresa.
 17. Tratar de manera irrespetuosa, agresiva, intimidante, humillante o inadecuada a superiores, compañeros, usuarios, pacientes, proveedores o terceros.
 18. Realizar, promover o tolerar actos de acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o cualquier conducta que genere ambientes laborales hostiles, intimidantes, humillantes o inseguros.
 19. Realizar conductas constitutivas de acoso sexual, ya sean verbales, no verbales, físicas o digitales, incluyendo solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales, contacto físico no consentido, comentarios, insinuaciones, chistes, mensajes, imágenes o contenidos de naturaleza sexual no deseados.
 20. Ejercer represalias contra cualquier persona que presente una queja, formule una denuncia o participe en una investigación o proceso relacionado con acoso, discriminación, violencia o cualquier otra conducta irregular.
 21. Divulgar información confidencial relacionada con denuncias, investigaciones o procesos de acoso sexual, acoso laboral, violencia, discriminación o cualquier otra actuación reservada.
 22. Sustraer, divulgar, alterar, compartir o utilizar indebidamente información confidencial o reservada de la empresa, usuarios, trabajadores o terceros, incluyendo historias clínicas, datos personales, información financiera, técnica, científica, administrativa o institucional.
 23. Retirar documentos, información, registros o soportes físicos o digitales de la empresa sin autorización.
 24. Tomar fotografías, realizar grabaciones o capturas de pantalla dentro de las instalaciones o durante la



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 34 de 51	

prestación del servicio sin autorización previa, especialmente cuando involucre, historias clínicas, datos personales o información sensible.

25. Suministrar información falsa, inexacta, incompleta o adulterada a la empresa, a sus usuarios, proveedores, autoridades o terceros.
26. Utilizar el nombre, logotipo, imagen, información, documentos o demás signos distintivos de la empresa para fines personales o no autorizados.
27. Realizar publicaciones en redes sociales o medios digitales que afecten o puedan afectar la imagen, reputación, confidencialidad o buen nombre de la empresa, sus usuarios, trabajadores o colaboradores.
28. Promover o ejecutar cualquier conducta que afecte la seguridad de las personas, la integridad de los trabajadores, los bienes de la empresa o la adecuada prestación de los servicios.
29. Incumplir las normas, protocolos, políticas, procedimientos institucionales, obligaciones contractuales, reglamentarias o legales aplicables.
30. Incumplir las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, negarse injustificadamente a utilizar los elementos de protección personal o ignorar las medidas de prevención y seguridad establecidas.
31. Operar equipos, vehículos, máquinas, herramientas o instrumentos sin autorización, sin la capacitación requerida o contrariando las instrucciones de seguridad.
32. Utilizar herramientas, equipos o elementos defectuosos que puedan poner en peligro la vida o integridad propia, de los compañeros, usuarios o terceros.
33. Dañar, deteriorar, perder, alterar o dar uso inadecuado a los bienes, equipos, herramientas, instalaciones, sistemas, materiales o recursos de la empresa.
34. Utilizar indebidamente los sistemas de información, redes, equipos tecnológicos o correo corporativo, incluyendo la descarga, instalación, modificación o acceso no autorizado a programas, archivos, aplicaciones o contenidos.
35. Utilizar internet, celulares u otros dispositivos electrónicos para actividades no relacionadas con el trabajo de manera excesiva o cuando ello afecte el desempeño, la seguridad, la atención al usuario o la prestación del servicio.
36. Fumar en las instalaciones de la empresa, especialmente en oficinas, bodegas o lugares donde existan materiales inflamables, o incumplir las restricciones institucionales sobre el consumo de tabaco y sustancias similares.
37. Ocultar, omitir, no reportar o encubrir incidentes, accidentes de trabajo, eventos adversos, fallas, condiciones inseguras, actos irregulares o situaciones que puedan afectar la seguridad, la salud, el patrimonio o la prestación del servicio.
38. Negarse injustificadamente a recibir comunicaciones laborales o a firmar constancias de recibido, sin perjuicio de que la comunicación pueda surtir por otros medios autorizados.
39. No asistir sin justificación a capacitaciones, reuniones o actividades obligatorias programadas por la empresa.
40. Incumplir las obligaciones relativas al uso adecuado de la dotación suministrada por el empleador para la ejecución de las labores contratadas.
41. Realizar cualquier conducta que constituya falta disciplinaria conforme a la ley, el contrato de trabajo, las políticas institucionales o el reglamento interno de trabajo.



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 35 de 51	

CAPITULO XIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 66. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual previstos en la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Definiciones. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se adoptan las siguientes definiciones:

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador o trabajadora por parte del empleador, de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, de un compañero de trabajo o de un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, afectar la dignidad humana o inducir la renuncia, de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

Acoso sexual en el contexto laboral: todo acto, conducta o comportamiento de naturaleza sexual, verbal, no verbal, escrita, digital o física, realizado en el ámbito del trabajo o con ocasión de este, que sea no deseado por la persona que lo recibe y que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad, generar un ambiente laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, condicionar decisiones laborales, afectar sus oportunidades de empleo, ascenso, permanencia o formación, o constituir represalia por rechazar tales conductas, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

Violencias basadas en género: cualquier acción u omisión dirigida contra una persona por razón de su sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual u otras condiciones protegidas por la Constitución y la ley, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, o que afecte el ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral.

La Empresa adopta una política de cero tolerancia frente al acoso laboral, al acoso sexual en el contexto laboral y a cualquier forma de violencia basada en género, y garantiza la prevención, atención, protección, confidencialidad y no represalia para quienes denuncien o participen en los procedimientos internos correspondientes.

PARAGRAFO: MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 36 de 51	

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

ARTÍCULO 67. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Suministrar a los trabajadores información sobre la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dichas leyes, particularmente en relación con las conductas que constituyen o no acoso laboral, las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual entre otras, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Poner en conocimiento del comité de convivencia laboral, conductas específicas que pudiesen configurar acoso laboral, acoso sexual u otros hostigamientos en el trabajo, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes
4. Comité de convivencia laboral: Se crea el comité de convivencia laboral, como organismo responsable de la prevención y solución del acoso laboral, el acoso sexual u otros hostigamientos al interior de la empresa.
5. Procedimiento interno de solución del acoso laboral o acoso sexual: Para los efectos relacionados con



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 37 de 51	

la búsqueda de solución de las conductas y modalidades de acoso laboral y acoso sexual que eventualmente se presenten en la empresa, se establece un procedimiento interno para dar trámite y solución de quejas, modalidades y conductas que contribuyen o no al acoso laboral y/o acoso sexual, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas en la ley para superarlas.

6. Escenarios de participación de los trabajadores: Mediante la ejecución de reuniones o conversatorios con los trabajadores de forma individual o colectiva y en algunos casos confidenciales según proceda con el fin de escuchar y atender las ideas, sugerencias y preocupaciones formuladas por los trabajadores.
7. Las demás que recomiende el comité de convivencia laboral y que a su juicio contribuyan en la prevención y eliminación de situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
8. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y acoso sexual se establece el siguiente procedimiento interno en el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral"
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades.
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía de las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y recomendaciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y/o acoso sexual
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor concurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las comunicaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 38 de 51	

desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006 y el artículo 16 de la ley 2365 de 2024 sobre la implementación de campañas inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
 - h. Organizar sesiones de formación sobre el acoso sexual, sus efectos y formas de prevención, dirigidas a todos los colaboradores.
 - i. Llevar a cabo charlas periódicas para informar sobre las políticas relacionadas con el acoso sexual, los derechos de los empleados y los recursos disponibles.
 - j. Desarrollar y comunicar un código de conducta claro que fomente el respeto y la dignidad en el entorno laboral.
 - k. Iniciar campañas de concientización que utilicen carteles, folletos y correos electrónicos para destacar la importancia de mantener un ambiente libre de acoso.
 - l. Establecer espacios confidenciales donde los empleados puedan compartir sus preocupaciones o experiencias sin miedo a represalias.
 - m. Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y detectar problemas relacionados con el acoso, proponiendo mejoras necesarias.
 - n. Crear y difundir un protocolo claro y accesible para que los empleados puedan denunciar casos de acoso sexual.
 - o. Ofrecer servicios de mediación para solucionar conflictos y tensiones antes de que se agraven.
 - p. Monitorear la gestión de denuncias para asegurar que se implementen las acciones adecuadas, respetando la confidencialidad.
 - q. Realizar revisiones periódicas de las políticas y procedimientos relacionados con el acoso sexual para garantizar su actualización y eficacia.
3. Este comité se reunirá trimensualmente o cuando exista una queja y designará un presidente y un secretario ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurativas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; constituirá con tales personas la recuperación de tejido conveniente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios y trabajadores competentes de la empresa, para que adelantes los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quién se considere víctima de acoso laboral y/o acoso sexual para adelantar las acciones

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 39 de 51	

administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024

ARTICULO 69. Tramite y solución de quejas de acoso laboral y/o acoso sexual. A nivel correctivo el comité de convivencia laboral dará trámite y solución de quejas relacionadas con el acoso laboral y/o acoso sexual siguiendo lo establecido a continuación:

- Radicación de quejas: El trabajador podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita a través del correo electrónico sst@calidadtotalsas.com - Acoso laboral y/o acoso sexual. El comité en pleno debe pretender por garantizar la confidencialidad en el proceso.
- Recepción de quejas, conocimiento y revisión de éstas por parte del comité. El comité procederá a verificar la información de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o conductas que constituyan acoso laboral y/o acoso sexual.
- Respuesta y aspectos probatorios: Revisada la queja, el comité le hará saber al interesado mediante escrito confidencial en el cual podrá concluir si el asunto corresponde o no a un caso de acoso laboral y/o acoso sexual. Si la conclusión es que el asunto encaja dentro del acoso laboral y/o el acoso sexual, el comité procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos con las pruebas del caso y circunstancias en que los hechos han ocurrido.

Por ello, se podrá citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. Posteriormente se citan conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia. Las sesiones probatorias deberán hacer saber tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.

- Decisión y seguimiento al cumplimiento de compromisos: Los miembros del comité de forma conciliatoria emiten la decisión y/o recomendaciones que busquen la adecuada solución para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y la comunicación por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de la empresa que corresponda y/o a la gerencia cuando fuese el caso. Estas quejas deberán ser respondidas en lo posible en un término máximo de dos meses, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Finalmente, el comité en reunión solicitará los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la gerencia para cerrarlo, sino se logra lo anterior, el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo de la dirección territorial donde ocurrieron los hechos.

CAPITULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 70. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento,

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 40 de 51	

en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C. S. del T.).

Parágrafo: Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- Leves.
- Graves

La Calificación de las faltas: La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Talento Humano con acompañamiento del asesor jurídico y la Gerencia General atendiendo los siguientes criterios:

- El grado de culpabilidad
- La afectación del servicio
- El nivel jerárquico del infractor
- La trascendencia de la falta REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
- El perjuicio ocasionado a la Organización
- La reiteración de la conducta
- Los motivos determinantes de la conducta y la intención de la misma
- Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta

ARTICULO 71. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

Se consideran faltas leves aquellas conductas que constituyan incumplimiento de las obligaciones laborales o reglamentarias y que no ocasionen perjuicios graves a la empresa, a sus trabajadores, usuarios o terceros.

1.Relacionadas con acoso sexual o discriminación:

- Comentarios inapropiados aislados sin reiteración.
- Uso de lenguaje sexista no reiterado.
- Conductas irrespetuosas de baja intensidad sin contacto físico.
- Incumplimiento de deberes de respeto en interacciones laborales.

Dara lugar a:

- Primera vez: Amonestación escrita o multa hasta la quinta parte del salario diario.
- Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.
- Reincidencia: Suspensión hasta por ocho (8) días.

 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 41 de 51	

2. Retardos injustificados:

El retardo injustificado en la hora de entrada superior a diez (10) minutos, cuando no cause perjuicio significativo al servicio, dará lugar a:

- Primera vez: Amonestación escrita o multa hasta la quinta parte del salario diario.
- Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.
- Reincidencia: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Parágrafo: El tiempo no laborado podrá ser descontado del salario o compensado conforme a la programación del servicio.

3.Ausencia parcial injustificada: La inasistencia injustificada a una parte de la jornada laboral (mañana o tarde), cuando no cause perjuicio relevante, dará lugar a:

- Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.
- Reincidencia: Suspensión hasta por ocho (8) días.

4.Ausencia total injustificada (sin impacto grave): La inasistencia injustificada a la totalidad de la jornada o turno asignado, cuando no genere afectación grave al servicio, dará lugar a:

- Primera vez: Suspensión hasta por seis (6) días.
- Reincidencia: Suspensión hasta por ocho (8) días.

5.Incumplimiento leve de obligaciones: El incumplimiento leve de las obligaciones, prohibiciones, funciones, procedimientos o políticas institucionales, que no cause perjuicio grave, dará lugar a:

- Primera vez: amonestación escrita.
- Reincidencia: Suspensión entre tres (3) y ocho (8) días.

6.Descuidar el orden, aseo o conservación del puesto de trabajo. Dará lugar a:

- Primera vez: Amonestación escrita.
- Reincidencia: Suspensión entre tres (3) y ocho (8) días.

 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 42 de 51	

7.Omitir el uso del uniforme institucional, carné o presentación personal exigida por la empresa, sin justificación. Dará lugar a:

- Primera vez: Amonestación escrita.
- Reincidencia: Suspensión entre tres (3) y ocho (8) días.

8.No informar oportunamente novedades administrativas cuya comunicación sea obligatoria. Dará lugar a:

- Primera vez: Amonestación escrita.
- Reincidencia: Suspensión entre tres (3) y ocho (8) días

Parágrafo 1. Multas: Las multas que se impongan no excederán la quinta parte del salario de un (1) día y se aplicarán conforme a la normatividad laboral vigente.

Los valores recaudados por este concepto se destinarán a programas de bienestar de los trabajadores.

Parágrafo 2. Gradualidad: La imposición de sanciones atenderá a criterios de proporcionalidad, reincidencia, gravedad de la falta y circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Parágrafo 3. Debido proceso: Ninguna sanción será aplicada sin garantizar el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador, conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo 4. La suspensión al trabajo no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El vínculo laboral sigue activo, pero el pago del sueldo se detiene por ese tiempo.

Parágrafo 5. Una falta se considerará comprobada:

- Por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
- Por declaración fidedigna de personas distintas del trabajador, ya sean extrañas o dependientes de la entidad.
- Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

ARTICULO 72. Constituyen faltas graves y justas causas de terminación: Además de las causales

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 43 de 51	

establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, constituyen faltas graves y darán lugar a la terminación del contrato de trabajo las siguientes:

1. Divulgar, sustraer, alterar o utilizar indebidamente información confidencial de la empresa, usuarios o terceros, incluyendo historia clínica, datos personales, información financiera, técnica o administrativa.
2. Apropiarse, sustraer, utilizar o dar uso indebido a dineros, insumos, equipos, documentos o cualquier bien de la empresa o de terceros relacionados con esta.
3. Alterar, omitir, falsificar o registrar de manera indebida la información en sistemas institucionales.
4. Solicitar, recibir o aceptar dádivas, beneficios o ventajas indebidas de usuarios o proveedores.
5. Incurrir en actos de fraude, falsedad, adulteración de documentos o información.
6. Inasistencia al trabajo por dos (2) días consecutivos o más de cinco (5) no consecutivos en un periodo de sesenta (60) días sin justificación.
7. Abandonar el puesto de trabajo o el turno asignado sin autorización.
8. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de las personas, los trabajadores, usuarios, proveedores y los bienes de la empresa.
9. Incumplir gravemente las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo o bioseguridad.
10. Presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.
11. Portar armas dentro de las instalaciones sin autorización legal.
12. Hacer uso indebido de los sistemas de información, redes, equipos tecnológicos o correo corporativo, afectando la seguridad de la información.
13. Incurrir en incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, reglamentarias o funciones asignadas, que cause perjuicio significativo a la empresa o al servicio.
14. Reincidir en faltas leves o graves, demostrando incumplimiento reiterado de sus deberes.
15. Incurrir en actos de violencia, acoso laboral o sexual, maltrato o conductas que afecten gravemente la convivencia laboral o la atención a usuarios.
16. Actuar en beneficio propio o de terceros en conflicto con los intereses de la empresa.
17. Participar, encubrir o facilitar actividades ilícitas que afecten a la empresa o a sus usuarios.
18. Divulgar información o realizar publicaciones que afecten la imagen, reputación o confidencialidad de la empresa o sus usuarios.
19. Negarse injustificadamente a auditorías, controles o verificaciones institucionales.
20. Suplantar identidad, prestar claves, usuarios o permitir el uso de accesos a sistemas institucionales por terceros no autorizados.
21. No reportar, ocultar o alterar información relacionada con eventos adversos, incidentes o fallas en la atención.
22. Tratar, divulgar o usar datos personales o sensibles sin autorización o por fuera de los fines permitidos.
23. Mantener relaciones que generen conflicto de interés en línea de autoridad o incurrir en acoso laboral o sexual.
24. Suministrar información falsa u ocultar información a entes de control, auditorías internas o externas.
25. Actuar en nombre de la institución sin autorización o comprometerla en actuaciones no autorizadas.
26. Alterar registros de asistencia, turnos, incapacidades o reportes de tiempo.
27. Permitir que practicantes o estudiantes realicen funciones sin supervisión o fuera del alcance permitido.
28. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas no prescritas médicamente.
29. Agredir física o verbalmente a superiores, compañeros de trabajo, usuarios, proveedores o visitantes.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 44 de 51	

30. Realizar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, ya sea verbal, no verbal o física (Insinuaciones sexuales reiteradas, Invitaciones persistentes no deseadas, comentarios sexuales ofensivos reiterados, envío de contenido sexual no solicitado, Actos de discriminación en decisiones laborales, Generar ambiente hostil o intimidante, Re victimización o represalias).
31. Incumplimiento de recomendaciones medico laborales.
32. Cuando ocurra un accidente laboral, luego de que se realice la investigación del accidente y se dictamine por el comité investigador que la causa principal del accidente fue por falta de autocuidado integral.

Parágrafo: La calificación de la falta como grave atenderá a la naturaleza de la conducta, su impacto, la reincidencia y el perjuicio causado a la empresa, a los usuarios o al servicio. Las faltas graves podrán dar lugar a suspensión disciplinaria o, cuando legalmente proceda, a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario y con observancia del debido proceso.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 73. Mantener el orden y la disciplina son funciones del Gerente General y sus autorizados, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar las sanciones disciplinarias al personal de CALIDAD TOTAL S.A.S. Las sanciones disciplinarias las impone el Gerente o su delegado y/o las personas autorizadas para tal efecto según el artículo 59 del presente reglamento.

ARTÍCULO 74. Procedimiento disciplinario. La Ley 2466 de 2025 modificó expresamente el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) a través de su artículo 7, elevando a rango legal las garantías del debido proceso disciplinario. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 45 de 51	

5. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, en diligencia de descargos, se le informara que podrá estar acompañado de dos (2) testigos, que sean trabajadores de la empresa, en caso de que existiere sindicato por dos (2) representantes del mismo y se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
6. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
7. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
8. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la misma, la cual será resuelta por el superior jerárquico que profirió la primera decisión.

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

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

Cuando los hechos investigados puedan constituir acoso laboral o acoso sexual en el contexto del trabajo, la empresa aplicará además los procedimientos previstos en la legislación vigente y las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral, sin perjuicio de las competencias de las autoridades correspondientes.

Este RIT será publicado, mediante la fijación de copia en carácter legible, sitios distintos y a través de medio virtual, tanto en la página web de la empresa, y/o se enviará a los trabajadores por correo electrónico quienes podrán acceder en cualquier momento a este documento.

PARÁGRAFO 1. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 2: Cuando el trabajador o trabajadora, habiendo sido debidamente citado a diligencia de descargos, no comparezca en la fecha y hora señaladas, se dejará constancia escrita de su inasistencia mediante acta. La inasistencia no impedirá la continuación de la actuación disciplinaria ni la práctica, incorporación o valoración de las pruebas que resulten pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

El trabajador o trabajadora contará con el día hábil siguiente a la fecha programada para la diligencia para informar y justificar su inasistencia, aportando los soportes correspondientes cuando haya lugar a ello. Cuando la justificación sea presentada oportunamente y obedezca a una circunstancia razonable que haya impedido la comparecencia del trabajador, la empresa podrá señalar una nueva fecha para la diligencia, garantizando el ejercicio efectivo de los derechos de defensa y contradicción.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 46 de 51	

Si transcurrido dicho término el trabajador no presenta justificación, o la presentada no acredita razonablemente la imposibilidad de comparecer, la empresa podrá continuar y resolver la actuación disciplinaria con fundamento en las pruebas legalmente incorporadas al expediente y en los demás elementos disponibles, garantizando en todo caso el debido proceso.

ARTÍCULO 75. Nulidad de las sanciones disciplinarias. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento establecido en este Reglamento, del debido proceso, del derecho de defensa o de las demás garantías constitucionales y legales del trabajador. La aplicación de las sanciones disciplinarias no impedirá que la empresa adopte las medidas administrativas, civiles o penales a que haya lugar cuando la conducta investigada también constituya infracción de otra naturaleza.

ARTÍCULO 76. Suspensión provisional: Durante la investigación disciplinaria por faltas graves, se podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del trabajador sin derecho a remuneración alguna, siempre y cuando se evidencie serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere.

CAPITULO XV RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 77. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de jefe de talento humano quién los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 78. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hay.

PARAGRAFO. En la empresa CALIDAD TOTAL S.A.S., no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAITULO XVI DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 79. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 47 de 51	

Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

PARAGRAFO 3: En todo lo demás la empresa se ajustará a lo dispuesto en la ley 2191 de 2022

CAPITULO XVII

GARANTÍA, USO Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS Y DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 80. CALIDAD TOTAL S.A.S., en desarrollo de sus actividades y con el fin de garantizar la seguridad de la información, la adecuada prestación del servicio y la protección de sus activos, podrá implementar mecanismos tecnológicos de control, tales como sistemas de videovigilancia, grabación de llamadas, monitoreo de correos electrónicos institucionales, uso de dispositivos móviles corporativos, redes informáticas, sistemas biométricos y demás herramientas tecnológicas.

1. Finalidad del monitoreo: El monitoreo y control de los medios tecnológicos tendrá como finalidad:

- Garantizar la seguridad de la información
- Proteger los activos de la empresa
- Verificar el adecuado uso de herramientas de trabajo
- Prevenir conductas indebidas o ilícitas
- Asegurar la calidad y seguridad en la prestación del servicio de salud

2. Alcance del uso: Los medios tecnológicos, correos electrónicos institucionales, equipos, redes y dispositivos suministrados por la empresa son herramientas de trabajo y deberán ser utilizados exclusivamente para fines laborales.

3. Monitoreo y control: La empresa podrá realizar actividades de verificación, revisión y monitoreo sobre los medios tecnológicos utilizados por los trabajadores, en cualquier momento, de manera razonable y proporcional, respetando la dignidad humana y los derechos fundamentales.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 48 de 51	

4. Protección de datos personales (Habeas Data): El tratamiento de los datos personales de los trabajadores se realizará conforme a la normatividad vigente en materia de protección de datos personales, garantizando:

- La confidencialidad, integridad y seguridad de la información
- El uso de los datos únicamente para las finalidades autorizadas
- La aplicación de medidas de seguridad administrativas, técnicas y físicas

5. Derechos de los titulares: Los trabajadores, como titulares de la información, podrán ejercer los derechos de:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales
- Solicitar prueba de la autorización otorgada
- Ser informados sobre el uso de sus datos
- Presentar consultas y reclamos a través de los canales definidos en la Política de Tratamiento de Datos Personales de la empresa.

6. Autorización y conocimiento: Con la suscripción del contrato de trabajo y/o la aceptación del presente reglamento, el trabajador declara conocer y aceptar el uso de los medios tecnológicos y el tratamiento de sus datos personales conforme a las finalidades aquí establecidas.

7. Limitaciones: La empresa se abstendrá de realizar monitoreo en espacios que vulneren la intimidad del trabajador, tales como baños, vestidores u otros espacios privados.

8. Deber de confidencialidad: El trabajador deberá garantizar la reserva y confidencialidad de la información a la que tenga acceso en virtud de sus funciones, incluyendo datos personales, información clínica, administrativa y financiera.

Parágrafo 1: El uso indebido de los medios tecnológicos, el acceso no autorizado a la información, la vulneración de la confidencialidad o el incumplimiento de las políticas de tratamiento de datos personales constituirá falta disciplinaria, conforme a lo establecido en el presente reglamento.

Política: CALIDAD TOTAL S.A.S. garantiza la protección de los datos personales de sus trabajadores, usuarios, proveedores y demás terceros, conforme a la normativa vigente en materia de habeas data.

El tratamiento de los datos personales se realizará con fines legítimos relacionados con la prestación de servicios de salud, la gestión administrativa, laboral y contractual, así como el cumplimiento de obligaciones legales.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 49 de 51	

La empresa podrá tratar datos personales, incluidos datos sensibles como los relacionados con la salud, garantizando en todo caso su confidencialidad, seguridad y uso restringido.

Los titulares de la información tendrán derecho a:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales
- Solicitar prueba de la autorización otorgada
- Ser informados sobre el uso de sus datos
- Presentar consultas y reclamos

Estos derechos podrán ejercerse a través de los canales definidos por la empresa.

El tratamiento de los datos personales se regirá por la Política de Tratamiento de Datos Personales adoptada por la empresa, la cual hace parte integral del presente reglamento.

Parágrafo 2: El uso indebido de la información, la vulneración de la confidencialidad o el incumplimiento de las disposiciones sobre protección de datos personales constituirá falta disciplinaria, conforme a lo establecido en el presente reglamento.

CAPITULO XVIII

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, SUSTANCIAS, PSICOACTIVAS Y OTRAS ADICCIONES

ARTÍCULO 81. En CALIDAD TOTAL S.A.S, somos conscientes de que la prevención es fundamental para garantizar la seguridad, el bienestar y la salud de todos nuestros colaboradores, trabajadores en misión, aprendices y contratistas. En cumplimiento de la normativa vigente y en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconocemos que el consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y el uso de dispositivos electrónicos de fumar (cigarrillos electrónicos o vapeadores) afectan el desempeño seguro y la salud.

Por lo anterior, se establecen las siguientes prohibiciones:

- Presentarse a laborar o desempeñar sus funciones bajo la influencia de alcohol, sustancias psicoactivas, alucinógenas, enervantes o cualquier sustancia que afecte su capacidad laboral.
- Consumir tabaco, cigarrillos electrónicos, vapeadores, bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, alucinógenas o enervantes, dentro de las instalaciones, durante la jornada laboral o en la prestación del servicio.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 50 de 51	

- Hacer uso inadecuado de medicamentos formulados dentro de las instalaciones, durante la jornada laboral o en la prestación de servicios, cuando estos puedan afectar el desempeño seguro de las labores.
- Portar, distribuir o comercializar bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, alucinógenas o enervantes, en el lugar de trabajo o durante la prestación del servicio.

Se exceptúa el manejo de sustancias psicoactivas cuando haga parte de las funciones autorizadas en la prestación de servicios, así como el consumo de bebidas alcohólicas en actividades recreativas o institucionales previamente autorizadas por la organización, realizadas fuera de las instalaciones y siempre que no se comprometa la seguridad de los procesos, el manejo de medicamentos ni la atención en salud.

- No informar al superior inmediato o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre el uso de medicamentos que puedan generar riesgos en la ejecución de sus funciones.

Teniendo en cuenta lo anterior:

CALIDAD TOTAL S.A.S. podrá realizar pruebas de alcoholemia, alcoholimetría o detección de sustancias psicoactivas (como cannabis, benzodiacepinas u opioides, entre otras) en el marco de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y programa de prevención de consumo de alcohol y drogas, con fines preventivos, especialmente en cargos críticos o de alto riesgo, teniendo en cuenta La Resolución 1843 de 2025.

Estas pruebas se aplicarán en los siguientes casos:

- Ingreso laboral y evaluaciones médicas periódicas.
- Sospecha fundada de consumo durante la jornada.
- Después de un accidente o incidente laboral.
- Trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo alto
- Cargos que impliquen riesgo para terceros o manejo de sustancias peligrosas, (como personal de salud, conductores, operarios, personal de mantenimiento, manipuladores de químicos o armas).

Estas pruebas se aplicarán conforme al procedimiento establecido en el programa de prevención del consumo de alcohol y drogas, garantizando la reserva de la información y el respeto a la dignidad del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, cuando se evidencien situaciones asociadas a posible consumo problemático o dependencia, la empresa podrá activar las rutas de atención en SST, remisión a valoración médica y acompañamiento correspondiente, en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o la aplicación de medidas disciplinarias, garantizando el debido proceso y atendiendo a la naturaleza del cargo, el nivel de riesgo y las circunstancias según sea el caso.



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268



 NIT 807.008.252-3	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		MPE-D01	
	MANUAL DE PROCESOS ESTRATÉGICOS		Fecha 24/06/26	Versión 9.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 51 de 51	

CAPITULO XIX PUBLICACIONES

ARTICULO 82. A partir de la vigencia el presente reglamento se fijará en cartelera para conocimiento de cada uno de los trabajadores, dando aplicación a lo dispuesto en el artículo 119 del C. S. de T.

PARAGRAFO: EL empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPITULO XX VIGENCIA

ARTICULO 83. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez sea publicado por la empresa y comunicado a los trabajadores en los términos previstos por la legislación laboral vigente, y regirá hasta tanto sea modificado, sustituido o derogado total o parcialmente por disposición legal o por decisión de la empresa, conforme a la ley.

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 84. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya mantenido la empresa.

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 85. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C. S. del T.).

San José de Cúcuta, 24 de junio de 2026.


MARTHA CASTELLANOS DIAZ
 REPRESENTANTE LEGAL

Calle 9 No.6E-76 La Riviera Cúcuta
PBX-5740400 – 3107795549 - 3102497132
Email: info@calidadtotalsas.com
Web: www.calidadtotalsas.com



SA-CER512260



OS-CER512262N



SC-CER512268

