

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO IMMAGEN S.A.

PREAMBULO

Según el Decreto 2663 de 1950 y modificado por la ley 50 de 1990 por medio del cual se expide el “Código Sustantivo del trabajo”, en su Título IV – Capítulo I, en su Artículo 104 y consiguientes indica que “Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupa más de diez (10) trabajadores.”. Referente al reglamento interno del trabajo la normatividad fue modificada mediante la Sentencia C – 038 DE 2021, la Ley 2088 de 2021, la Ley 2101 de 2021, la Ley de 2114 de 2021, el Decreto 555 de 2022, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2121 de 2021, ley 2191 de 2022, ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025 Conforme a lo anterior, y cumpliendo con las disposiciones legales vigentes. Este reglamento hace parte del régimen laboral y de los contratos individuales de trabajo ya sean escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente Reglamento regula las condiciones de trabajo en IMMAGEN S.A. identificada con NIT 830.082.545-4 domiciliada en la dirección: PAR INDUSTRIAL ROSALINDA BG 2 AUT MEDELLIN KM 1 EN PARQUE LA FLORIDA, Cota, Cundinamarca, Su cumplimiento es obligatorio tanto para la empresa como para todos sus trabajadores en todas sus sedes y proyectos. Este Reglamento estará publicado en por lo menos dos (2) sitios físicos visibles dentro de la empresa y en un medio virtual de acceso permanente.

El siguiente documento se diseña e implementa con el fin de garantizar un excelente ambiente laboral, seguro, saludable y organizacional, teniendo como base la misión, la visión y las políticas empresariales; cuya finalidad es el respeto a los derechos, libertades y obligaciones consagradas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo y la Legislación Legal Vigente, en especial las últimas reformas laborales (Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2003, Ley 1429 de 2010 y Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, Ley 2466 de 2025); y con el fin de que las condiciones de trabajo apunten hacia el mismo horizonte organizacional por parte de todos los trabajadores de IMMAGEN S.A, ha decidido constituir el presente REGLAMENTO DE TRABAJO que regirá sobre todos sus empleados conforme a los siguientes artículos:

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe acompañar los siguientes documentos:

- a. Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e. Certificado de formación académica, en el área determinada en el caso de cargos que requieran formación obligatoria específica.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2. Como requisito de los procesos de selección y contratación de los trabajadores, o en cualquier momento durante la vigencia de la relación contractual, la compañía podrá realizar la verificación de condiciones de seguridad de los mismos, a través de un estudio de seguridad –que podrá incluir visita domiciliaria, prueba de polígrafo, estudio de bienes y/o verificación de historia crediticia con las centrales de riesgos, directamente, o a través de un proveedor contratado para estos fines.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, y cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

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

ARTICULO 6. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

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 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

ARTICULO 8. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 9. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 10. En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada 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. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

ARTICULO 11. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo. alternados en periodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada

uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTICULO 12. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO IV

ARTICULO 13. Toda persona que ingrese al servicio de la Empresa, se entiende sometida a período de prueba, con el objeto de apreciar sus conocimientos, aptitudes y experimentar sus capacidades, de acuerdo con el oficio para el cual se contrate y las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 14. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, para aquellas personas que de conformidad con lo establecido por la Ley tienen la calidad de trabajadores, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 15. El período de prueba de que trata el artículo anterior será máximo de dos (2) meses, término dentro del cual el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso, sin responsabilidad y sin indemnización alguna; pero, si expirado el período de prueba en referencia el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con el consentimiento expreso o tácito de ella, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel se consideran regidos por las reglas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

ARTICULO 16. Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales en las condiciones que determine la Ley.

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 17. 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 6º, C.S.T.)

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. Con ocasión de la reducción gradual de la jornada laboral establecida por la Ley 2101 de 2021 y las disposiciones que la modifiquen o sustituyan, la jornada ordinaria de trabajo de la empresa se desarrollará, en principio, de lunes a sábado como se indica Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE PLANTA

HORARIOS

LUNES A JUEVES

MAÑANA: 6:30 a.m. a 12:30 m.

HORA DE DESAYUNO: 9:00 a.m. A 9:20 a.m.

HORA DE ALMUERZO: 12:30 m. a 1:00 p.m.

TARDE: 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

VIERNES

MAÑANA: 6:30 a.m. a 12:30 m.

HORA DE DESAYUNO: 9:00 a.m. A 9:20 a.m.

HORA DE ALMUERZO: 12:30 m. a 1:00 p.m.

TARDE: 1:00 p.m. a 3:00 p.m.

SÁBADO: 6:30 a.m. a 8:10 a.m. (NO OBSTANTE por calidad de vida el Empleador podrá ordenar trabajar en sábado solo de ser requerido)

HORARIOS EN OBRAS

LUNES A JUEVES

MAÑANA: 7:00 a.m. a 12:00 m.

HORA DE DESAYUNO: 9:00 a.m. A 9:20 a.m.

HORA DE ALMUERZO: 12:00 m. a 1:00 p.m.

TARDE: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

VIERNES

MAÑANA: 7:00 a.m. a 12:00 m.

HORA DE DESAYUNO: 9:00 a.m. A 9:20 a.m.

HORA DE ALMUERZO: 12:00 m. a 1:00 p.m.

TARDE: 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

SÁBADO: 7:00 a.m. a 08:40 a.m.

Para el personal operativo se tiene un periodo de descanso de veinte minutos todos los días en el horario de la mañana, cabe aclarar que el tiempo de descanso no se computa en la jornada (artículo 167, C.S.T)

PARAGRAFO 1: será ajustado cuando por razones operativas, de productividad, cumplimiento de metas, cronogramas de obra, compromisos contractuales o necesidades del servicio se requiera, o cuando no se alcance el cumplimiento de los objetivos semanales establecidos para el cargo, área o proyecto, el empleador podrá programar actividades laborales los sábados, dentro de los límites legales de la jornada de trabajo y dando cumplimiento a las disposiciones vigentes en materia laboral.

El trabajador será informado oportunamente y en consecuencia, tendrá conocimiento previo de la necesidad de prestar sus servicios durante el sábado, de acuerdo con los requerimientos operativos y de producción de la empresa. La inasistencia injustificada a las actividades programadas para el sábado, previamente comunicadas al trabajador, constituirá incumplimiento de las obligaciones laborales y podrá ser considerada como una afectación a la operación, productividad o cumplimiento de los compromisos de la empresa, dando lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación laboral vigente.

PARAGRAFO 2: Sin embargo, durante periodos de alto volumen de producción podrá establecer los siguientes turnos de trabajo con descanso de diez minutos en cada uno:

TURNO 1: DE 6:00 a.m. a 2:00 p.m.; **TURNO2:** DE 2:00 p.m. a 10:00 p.m.; **TURNO3:** DE 10:00 p.m. a 6:00a.m.

PARAGRAFO A: Dichos turnos serán rotativos semanal o quincenalmente, de acuerdo a programación de producción. Lo anterior sin exceder la jornada laboral máxima, e incluyendo los respectivos descansos obligatorios o compensatorios si fuere el caso y demás recargos de ley si existieren en cada respectiva jornada. Sin embargo, por requerimiento extraordinario y disposición de la Empresa se podrá informar rotación de turno con 12 horas de antelación.

PARÁGRAFO 3. Jornada flexible (Art.51 Ley 789.2002), modificó el inciso del literal C, incluyendo el D, Art.161 del C.S.T., la que podrá ser adoptada por la empresa para suplir algunas necesidades laborales. La empresa y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones del mismo 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. La empresa y el trabajador pueden igualmente acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (44) se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo de seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En éste el número de horas de trabajo diario, podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta de diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas

de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9 p.m. (Art. 51 de la Ley 789 de 2002) (modificado por ley 1846 de 2017).

PARÁGRAFO 4. 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.

PARÁGRAFO 5. Para el control de los horarios y/o jornadas de trabajo la empresa establecerá métodos de control pertinente en cada caso; para tal fin podrá controlarse a través de relojes electrónicos, biométricos, manuales de acuerdo con la restricción establecida en la Ley 1266 de 2008. Este control también se podrán realizar por medio de un trabajador en la planta o en algunas de las obras que estén en desarrollo, o control del supervisor inmediato, siendo los reportes recibidos por estos medios, herramientas eficaces y válidas para determinar el cumplimiento de la jornada del trabajador el cual va a ser utilizado para el control mencionado y será base para imponer las sanciones pertinentes.

En este evento no habrá lugar a recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo, siempre que se cumplan las condiciones legales para esta modalidad de jornada. El trabajador tendrá derecho al salario correspondiente a la jornada ordinaria y al descanso remunerado legalmente establecido.

El empleador y el trabajador(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (44) 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 repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (44) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 7 p. m.

PARÁGRAFO 6. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador(a), contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Para implantar la jornada antedicha el empleador deberá obtener la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 7. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y dos (44) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (44) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165, C.S.T.).

PARÁGRAFO 8. También podrá la empresa ampliar, la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 166, C.S.T., modificado por artículo 3o. del Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO 9. La empresa comunicará a los trabajadores con la anticipación que permitan las circunstancias y las condiciones especiales del servicio que aquélla presta, los horarios de trabajo en las distintas dependencias,

lugares o territorios y actividades de la compañía, es entonces facultad de la empresa, la fijación de turnos de trabajo de acuerdo con los horarios establecidos.

PARÁGRAFO 10. Los periodos de descanso o para tomar alimentos durante la jornada, establecidos por la Empresa no se computan como parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo.

TRABAJADORES DE DIRECCIÓN MANEJO Y CONFIANZA.

Los trabajadores de dirección manejo y confianza actúan como representantes del empleador, y en tales condiciones, las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados obligan al empleador, tal como lo establece el artículo 32 del Código sustantivo del trabajo. A dichos trabajadores no se les aplica lo referido a la máxima jornada laboral, y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por el empleador que para el caso será cualquiera de las empresas consorciadas, cargos dentro de los cuales se encuentran, Pero sin limitarse: personal directivo, coordinadores de área y aquellos con los que se pacte en el contrato de trabajo dicha modalidad.

CAPÍTULO VII

DE LAS HORAS EXTRAS, EL TRABAJO NOCTURNO Y LOS RECARGOS LEGALES

ARTÍCULO 19. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO

Para todos los efectos legales, se entiende por trabajo diurno el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.), de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 20. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS

Trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede la jornada ordinaria pactada por las partes o la jornada máxima legal vigente.

Las horas extras únicamente podrán laborarse cuando exista autorización previa de la empresa, salvo las excepciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 21. LÍMITES DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

El trabajo suplementario o de horas extras, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley, no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales.

Cuando se implementen jornadas flexibles autorizadas por la legislación laboral que permitan laborar hasta diez (10) horas diarias sin generar horas extras, no podrán causarse horas suplementarias durante la misma jornada.

ARTÍCULO 22. TASAS DE RECARGOS Y REMUNERACIÓN

Los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo se reconocerán y liquidarán de acuerdo con los porcentajes establecidos por la legislación laboral vigente al momento de su causación.

Como mínimo, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) El trabajo nocturno se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- b) El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- c) El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- d) El trabajo realizado en días de descanso obligatorio, dominicales o festivos, se remunerará con los recargos establecidos en la legislación vigente.
- e) Cuando concurren varios factores generadores de recargo, estos se liquidarán conforme a las reglas de acumulación previstas en la ley.

PARÁGRAFO 1 . La empresa podrá establecer turnos especiales de trabajo, jornadas sucesivas o sistemas de organización del tiempo de trabajo permitidos por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 23. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

La empresa únicamente reconocerá y pagará el trabajo suplementario o las horas extras que hayan sido previamente autorizadas por el jefe inmediato o por el funcionario facultado para ello, salvo los casos de fuerza mayor, caso fortuito o situaciones excepcionales previstas por la ley.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas podrán exceder los límites máximos establecidos por la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 2. El hecho de permanecer en las instalaciones de la empresa antes o después de la jornada ordinaria no constituye por sí mismo trabajo suplementario ni genera derecho al reconocimiento de horas extras, salvo autorización expresa y comprobable de la empresa.

C A P Í T U L O V I I I

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 24. Días de descanso legalmente obligatorios. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 09 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además de los días jueves y viernes Santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús. 2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre,

11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

- b. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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 laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día domingo, la empresa debe informar con 12 horas de antelación al personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical y este trabajo tendrá tratamiento con descanso compensatorio.

ARTÍCULO 25. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 26 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 26. Cuando por motivos de cualquier 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 hubiese realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o cuando esta suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva, o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 del C.S.T.).

VACACIONES

ARTÍCULO 27. Vacaciones: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1º, C.S.T.). En todo caso la empresa dará cumplimiento a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 28. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (artículo 187 C.S.T.). La empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones colectivas y si lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 29. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 30. La empresa no compensará las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de estas en dinero, procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189 C.S.T. y artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

ARTÍCULO 31. En todo caso el trabajador gozará anualmente como mínimo de seis (6) días **hábiles continuos** de vacaciones, los cuales no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir o acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

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

ARTÍCULO 32. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 33. 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, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas. (Artículo 5º del Decreto 13 de 1965).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3º, parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 34. Los días de licencia, de permiso no remunerado y las suspensiones del contrato de trabajo por sanciones disciplinarias impuestas, no se tendrán en cuenta para el cómputo del tiempo que da derecho a este descanso remunerado.

ARTÍCULO 35. PERMISOS Y LICENCIAS

La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas o no remuneradas previstas en la ley, entre ellas:

- a) Ejercicio del derecho al sufragio.
- b) Desempeño de cargos oficiales de obligatoria aceptación.
- c) Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

- d) Asistencia a citas médicas propias o de menores o personas dependientes cuando legalmente proceda.
- e) Licencia por luto.
- f) Licencia de maternidad.
- g) Licencia de paternidad.
- h) Licencia parental compartida.
- i) Licencia parental flexible de tiempo parcial.
- j) Cumplimiento de citaciones judiciales o administrativas.
- k) Actividades sindicales legalmente autorizadas.
- l) Los demás permisos y licencias establecidos por la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 1. El trabajador deberá informar oportunamente a la empresa y presentar los soportes que acrediten el hecho que da origen al permiso o licencia, salvo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 36. La empresa concederá a sus empleados, como permiso remunerado, los jueves y viernes santos comprendidos en la Semana Santa.

ARTÍCULO 37. LICENCIA POR LUTO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La empresa reconocerá las licencias remuneradas por luto, maternidad, paternidad, licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial, en los términos previstos por la legislación laboral vigente.

La licencia por luto será de cinco (5) días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiares dentro de los grados de parentesco establecidos por la ley.

La licencia de maternidad, paternidad y demás licencias relacionadas con la protección de la familia se reconocerán conforme a las disposiciones legales vigentes al momento de su causación.

La empresa garantizará la protección especial derivada de la maternidad, paternidad y lactancia, así como el respeto a las garantías de estabilidad laboral reforzada establecidas por la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

CAPÍTULO IX

LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULAN Y SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO 38. Formas y libertad de estipulación.

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

- c. 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. El monto del factor prestacional quedará exento de pago de retención en la fuente y de impuestos.
- d. 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 entidades, los aportes disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- e. 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).

ARTÍCULO 39. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PARAGRAFO: El pago de salarios y demás obligaciones adquiridas con el trabajador podrá pagarse a través de consignación en cuenta bancaria a nombre del mismo, con el fin de operativamente realizar una gestión eficaz, y en procura de buscar el mayor beneficio para el mismo al no generar gastos de desplazamiento para el trabajador, teniendo en cuenta que la prestación del servicio podrá ser en distintos lugares a la sede principal de la empresa.

ARTÍCULO 40. El salario se pagará únicamente al empleado:

- a. 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.
- b. 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.T.).

ARTÍCULO 41. Período y formas de pago:

- a. Períodos de Pago: empresa pagará quincenalmente el salario a sus empleados.
- b. Formas de pago: El salario se pagará mediante consignación o abono en cuenta a nombre del trabajador (acorde al criterio establecido por la empresa).

ARTÍCULO 42. La empresa pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen.

PARAGRAFO: De los Aportes no constitutivos de Salario.- Debido a la naturaleza del trabajo, IMAGEN S.A. crea la posibilidad de realizar pagos no constitutivos de salario. Para los efectos previstos en el Artículo 128 C.S.T. actualmente vigente, expresamente se conviene que los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, en dinero o en especie, que concediere EL EMPLEADOR a EL(LA) TRABAJADOR(A) por mera liberalidad, no constituyen

salario; particularmente se incluye dentro de este acuerdo todo eventual suministro de alimentación o vivienda, el monto que exceda de lo que en cualquier tiempo hubieren valorado expresamente las partes por estos conceptos, el suministro de los mismos a bajo precio, el reembolso de gastos, auxilio de transporte y/o rodamiento extralegal, así como cualquier prima extralegal, de vacaciones, de servicios o de Navidad; sin que lo antes expresado configure obligación para EL EMPLEADOR de conceder tales beneficios.

C A P Í T U L O X

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

ARTÍCULO 43. Es obligación del empleador, 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 laborales y ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 44. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán, según el caso, por la Entidad Promotora de Salud o de la Administradora de Riesgos Laborales a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 45. Todo trabajador desde el mismo día que se sienta enfermo deberá comunicarlo al Director de Recursos Humanos, departamento de recursos humanos de la empresa, o la persona encargada de SST en los diferentes frentes de trabajo el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de la EPS o de la ARL, según corresponda, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la visita o examen previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita y examen del médico tratante de su EPS de afiliación o de la ARL. En caso de incapacidad por enfermedad general la empresa pagará en términos de ley al 66,67% la incapacidad.

ARTÍCULO 46. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico tratante de la EPS de su afiliación o de la Administradora de Riesgos Laborales que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene 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 la negativa.

ARTÍCULO 47. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás

elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo. En particular, el uso de los elementos de protección personal suministrados por la Empresa, es de carácter obligatorio.

PARAGRAFO 1. IMAGEN S.A. Es consciente que el alcoholismo, la drogadicción y el abuso de sustancias alucinógenas y enervantes por parte de los funcionarios, tienen efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan considerablemente la salud, seguridad, eficiencia y productividad de los empleados y de la empresa en general. La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes, en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones, u operación de motos y vehículos, está estrictamente prohibido.

Así mismo, se prohíbe la posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la empresa, o cada uno de sus centros de trabajo, durante la prestación de servicios; no está permitido beber y/o fumar dentro de las instalaciones de la empresa. La empresa podrá realizar pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros, cuando existan razones para sospechar de abuso de alcohol y drogas, cuando un trabajador o contratista esté involucrado en un accidente y deba descartarse una relación con uso o abuso de estos. Se tendrá en cuenta la relación con las actividades definidas en el artículo 41 del Decreto 1108 de 1994). Presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas y enervantes o que creen dependencia, está estrictamente prohibido, conforme a la sentencia C-636 de 2016, de la Corte Constitucional donde concluyó que la norma afecta la autonomía individual de los trabajadores y, por lo tanto, es constitucionalmente válida si se entiende que aplica únicamente cuando el consumo de la sustancia afecta el desempeño del trabajador.

PARÁGRAFO 2. 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 gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).de la empresa que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 48. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, o a la EPS o a la ARL, tomará todas las medidas que se considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en la ley, a la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 49. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 50. 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 y enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida. La empresa observará lo que prescriba el Ministerio de la Protección Social sobre las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 51. CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa y los trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la legislación vigente.

En especial, se observarán las disposiciones contenidas en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que las modifiquen, complementen o sustituyan.

Todos los trabajadores están obligados a:

- a) Cumplir las normas, procedimientos e instructivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Participar en las capacitaciones, entrenamientos y actividades programadas por la empresa.
- c) Utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados.
- d) Reportar inmediatamente accidentes de trabajo, incidentes, actos y condiciones inseguras.
- e) Colaborar con las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.
- f) Velar por su propia seguridad y la de las demás personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, previo agotamiento del debido proceso establecido en este Reglamento.

PARÁGRAFO ESPECIAL. SEGURIDAD EN OPERACIONES METALMECÁNICAS

Los trabajadores que operen máquinas, herramientas, equipos de soldadura, corte, pulido, doblado, prensado, mecanizado o cualquier otro proceso industrial deberán cumplir estrictamente los procedimientos de trabajo seguro establecidos por la empresa y utilizar permanentemente los elementos de protección personal suministrados.

Se prohíbe retirar, modificar o inutilizar guardas, dispositivos de seguridad, sistemas de bloqueo, alarmas, señalizaciones o mecanismos de protección instalados en máquinas y equipos.

Todo trabajador deberá informar inmediatamente cualquier condición insegura, falla mecánica, incidente o accidente que pueda afectar la seguridad de las personas, las instalaciones o los equipos.

El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, previo agotamiento del debido proceso establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 52. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajo 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 53. Trabajos prohibidos para menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

24. Trabajos de soldadura eléctrica, MIG, TIG, oxicorte, plasma, arco sumergido o cualquier otro proceso de soldadura industrial.
25. Operación de tornos, fresadoras, taladros radiales, cepilladoras, rectificadoras, mandrinadoras, centros de mecanizado y demás máquinas herramientas utilizadas en procesos metalmecánicos.
26. Operación de prensas mecánicas, hidráulicas, troqueladoras, dobladoras, punzonadoras, roladoras, cizallas y equipos de conformado de metales.
27. Manipulación, transporte, almacenamiento o uso de cilindros que contengan gases industriales comprimidos, inflamables o comburentes.
28. Operación de montacargas, plataformas elevadoras, puentes grúa, polipastos, grúas viajeras y demás equipos destinados al izaje y movilización de cargas.
29. Trabajos en caliente que impliquen generación de chispas, llamas abiertas, altas temperaturas o riesgo de incendio y explosión.
30. Trabajos en alturas en cualquiera de los niveles definidos por la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
31. Trabajos en espacios confinados, tanques, recipientes, ductos, fosos, cámaras o estructuras con acceso restringido.
32. Actividades relacionadas con corte, pulido, esmerilado, desbaste, granallado o procesos que generen proyección de partículas.
33. Labores que impliquen exposición a humos metálicos, vapores químicos, gases industriales o material particulado por encima de los límites permisibles establecidos en la normatividad vigente.
34. Actividades que involucren contacto con sistemas eléctricos energizados o mantenimiento de redes, tableros, transformadores y equipos eléctricos industriales.
35. Cualquier otra actividad que, de acuerdo con la identificación de peligros y valoración de riesgos realizada por la empresa dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sea considerada de alto riesgo para trabajadores menores de edad.

PARÁGRAFO 1 . Los empleados menores de dieciocho años (18) y mayores de catorce años (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o el que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial, les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117, Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 - Código de la Infancia y la Adolescencia - Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche

siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 **del decreto 2737 de 1989**).

PARÁGRAFO 2. IMAGEN S.A., en atención a su actividad económica del sector metalmecánico y a los riesgos inherentes a los procesos de fabricación, transformación, mecanizado, soldadura y montaje de estructuras metálicas, dará estricto cumplimiento a las normas sobre trabajo adolescente protegido y se abstendrá de asignar a menores de edad labores que impliquen exposición a riesgos mecánicos, eléctricos, físicos, químicos, locativos o ergonómicos que puedan afectar su salud, seguridad o desarrollo integral.

C A P Í T U L O X I I

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD EMPRESARIAL

ARTÍCULO 54. DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES

Son deberes generales de todos los trabajadores de IMAGEN S.A., además de los establecidos en la legislación laboral vigente, los siguientes:

1. Respetar a sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, subordinados, clientes, proveedores y demás personas con quienes se relacionen en desarrollo de sus funciones.
2. Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración, la buena fe, la comunicación asertiva y la sana convivencia, procurando la armonía en el ambiente de trabajo.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores, siempre que sean legales y estén relacionadas con el desarrollo de sus funciones.
4. Ejecutar las labores encomendadas con diligencia, responsabilidad, honestidad, eficiencia, calidad y buena fe, procurando el mejor desempeño en beneficio de la empresa y de los clientes.
5. Formular observaciones, solicitudes, peticiones o reclamos por los conductos establecidos por la empresa, de manera respetuosa, objetiva y fundamentada.
6. Permanecer durante la jornada laboral en el lugar asignado para el desempeño de sus funciones, salvo autorización del jefe inmediato o cuando las necesidades del servicio exijan su desplazamiento.
7. Cumplir las normas legales, reglamentarias e internas relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), seguridad industrial, higiene, ambiente y prevención de riesgos laborales.
8. Procurar el cuidado integral de su salud, participar en las actividades de promoción y prevención programadas por la empresa y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), y suministrar información veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud cuando sea requerida conforme a la ley.
9. Mantener actualizada la información relacionada con su identificación, dirección de residencia, datos de contacto y demás información necesaria para la adecuada administración de la relación laboral.
10. Utilizar correctamente las instalaciones, maquinaria, herramientas, equipos, dispositivos de seguridad, elementos de protección personal (EPP) y demás bienes suministrados por la empresa, respondiendo por su adecuado uso, conservación y devolución, salvo el desgaste normal por su utilización.
11. Observar estrictamente las instrucciones para la operación segura de maquinaria, equipos, herramientas, vehículos y procesos, absteniéndose de utilizarlos sin la autorización, capacitación o competencia requerida.

12. Informar inmediatamente al jefe inmediato o al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier accidente de trabajo, incidente, acto o condición insegura, daño en equipos, fallas en instalaciones, maquinaria o cualquier situación que pueda poner en riesgo la seguridad, la salud o el normal desarrollo de las operaciones.
13. Conservar el orden, el aseo y las condiciones de seguridad en su puesto de trabajo y contribuir a la protección de los bienes, instalaciones y recursos de la empresa.
14. Abstenerse de ingresar, portar, distribuir, consumir o presentarse al trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, estupefacientes, alucinógenos o cualquier otra sustancia que afecte sus capacidades para desempeñar sus funciones de manera segura, salvo medicamentos formulados por un profesional de la salud que no comprometan el desempeño seguro de sus labores o cuya situación haya sido informada oportunamente a la empresa cuando sea pertinente.
15. Cumplir las políticas, reglamentos, procedimientos, manuales, protocolos y demás disposiciones internas adoptadas por IMAGEN S.A., contribuyendo al mejoramiento continuo, la productividad, la calidad, la seguridad, la protección del medio ambiente y la sostenibilidad de la organización.

PARÁGRAFO 1. Se adhiere este Reglamento a la Ley 1266 de 2008 ley de Habeas Data, Ley 1273 de 2009, “*Ley de la protección de la información y de los datos*”, a la Ley 1581 de 2012 y su Decreto reglamentario 1377 de 2013, sobre el tratamiento de datos personales y a las demás disposiciones normativas que en el futuro se expidan sobre la materia.

PARÁGRAFO 2. El trabajador acepta todas las medidas de seguridad y vigilancia implantadas dentro de la empresa para la protección de todos los útiles y herramientas del empleador y la seguridad de quienes laboran en ella, tales como: Vigilancia privada, cámaras de video, revisión de correos electrónicos y equipos de cómputo de propiedad de la empresa, grabaciones e inspecciones personales y pruebas de polígrafo cuando se requieran; en todo caso las medidas implementadas observarán el debido respeto a la dignidad humana y derechos fundamentales del trabajador.

PARÁGRAFO 3. Queda prohibido a los trabajadores:

- a. Utilizar el servicio de internet, equipos informáticos, correo electrónico corporativo y demás recursos tecnológicos de la empresa para fines personales o actividades no relacionadas con las funciones del cargo, incluyendo el acceso a páginas con contenido inapropiado, redes sociales, plataformas de entretenimiento o cualquier otro uso no autorizado.
- b. Utilizar teléfonos celulares, dispositivos móviles o cualquier otro equipo electrónico para asuntos personales durante la jornada laboral, cuando ello afecte el desempeño de las funciones, la seguridad, la productividad o la atención al trabajo. El uso de los equipos suministrados por la empresa deberá limitarse exclusivamente a fines laborales, salvo autorización expresa de la Gerencia.
- c. Recibir visitas personales durante la jornada laboral sin autorización del jefe inmediato o de la empresa.
- d. Presentarse al trabajo sin el uniforme reglamentario cuando este sea exigible, utilizarlo de forma inadecuada, portar prendas no autorizadas o incumplir las normas de presentación personal, higiene y seguridad establecidas por la empresa.

- e. Prestar, intercambiar o ceder a terceros los uniformes, carnés, distintivos, elementos de protección personal, herramientas o cualquier otro bien suministrado por la empresa para el desarrollo de las labores.
- f. Realizar actividades ajenas al trabajo durante la jornada laboral que afecten la productividad o el cumplimiento de las funciones, tales como permanecer conversando sin justificación laboral, visitar otras dependencias sin autorización, formar grupos sin motivo de trabajo, realizar colectas no autorizadas, dormir, ver televisión, escuchar música a un volumen que interfiera con el trabajo, utilizar audífonos cuando ello represente un riesgo o dificulte la comunicación, leer material ajeno a las funciones o cualquier otra actividad que implique un uso inadecuado del tiempo de trabajo.
- g. Fumar, consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o cualquier otra sustancia prohibida dentro de las instalaciones de la empresa, obras, centros de trabajo, vehículos o demás lugares donde IMAGEN S.A. desarrolle sus actividades, así como presentarse a laborar bajo sus efectos.
- h. Desempeñar simultáneamente otro empleo o actividad laboral incompatible con la jornada pactada con IMAGEN S.A., cuando ello genere incumplimiento de las obligaciones contractuales, conflicto de intereses, afectación del rendimiento, competencia desleal o vulnere los deberes de lealtad y buena fe hacia la empresa.

CONFIDENCIALIDAD Y EXCLUSIVIDAD a la que se encuentra obligado por el contrato suscrito.

- a. Prestar y/o alquilar maquinaria, equipo y herramienta de la empresa a terceros (personas jurídicas o naturales) sin la previa y debida autorización expresa de la Gerencia.
- b. Realizar rifas o ventas de cualquier índole; de igual manera atender a vendedores o realizar ventas de artículos personales o de consumo, se prohíbe realizar actividades ajenas a las funciones de la Empresa o que alteren su normal desarrollo; por lo que le está prohibido al trabajador, distraer el tiempo destinado al trabajo, en labores o gestiones personales, así como realizar durante la jornada de trabajo negocios y/o actividades ajenas a la Empresa o emplear parte de la misma, en atender asuntos personales o de personas que no tengan relación con la Empresa, sin previa autorización de Recursos Humanos.
- c. Exigir o recibir primas, porcentajes o recompensas de cualquier clase, de personas naturales o jurídicas, proveedores, clientes o con quienes la Empresa tenga algún tipo de relación o como retribución por servicios inherentes al desempeño de su puesto.
- d. mantener relaciones de tipo personal, comercial o laboral, que conlleven un conflicto de intereses, con las personas naturales o jurídicas que se consideren como competencia o que sean afines al giro de Empresa. El trabajador deberá informar al empleador cuando pueda presentarse este conflicto.
- e. El trabajador deberá informar al empleador cuando tenga una relación sentimental con un compalero de trabajo. Solo informar, no prohibir
- f. Violar el contenido de la correspondencia interna o externa o cualquier otro documento perteneciente a la Empresa, cuando no estuviere debidamente autorizado para ello.
- g. El empleado que contravenga lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y se hará acreedor a la sanción respectiva.

CAPÍTULO XIII

DEL ORDEN JERÁRQUICO EN IMAGEN S.A.

ARTÍCULO 55. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa IMAGEN S.A. es el siguiente:

1. Gerente
2. Director Administrativo y de Recursos Humanos

PARÁGRAFO. Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los empleados de IMAGEN S.A., Gerente y el Director de Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA IMAGEN S.A. Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 56. Son obligaciones especiales de IMAGEN S.A.:

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 los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento, mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 35 a 39 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, hacerle practicar examen médico ocupacional de retiro, y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días hábiles a partir de su retiro no se presente en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de la venida y regreso, si para prestar sus servicios se hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Cumplir este Reglamento y mantener en la empresa IMAGEN S.A., el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

11. Además de las obligaciones a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrarles cada cuatro (04) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, cuando la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 C.S.T.).
12. Capacitar periódicamente en los planes de emergencia a los trabajadores y dotar a los trabajadores que así lo requieran de los elementos de seguridad.
13. Manejar y administrar el monitoreo y grabación de llamadas, correo electrónico corporativo, uso de internet, archivos de equipos de cómputo o cualquier otro medio digital o dispositivo electrónico de acuerdo con las exigencias de las disposiciones legales, y, en especial, las que protegen la confidencialidad, protección de datos, el buen nombre, la honra, la dignidad, protección de datos, seguridad de la información y el habeas data.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Brindar una jornada cada 6 meses, en donde el trabajador comparta tiempo con su familia; conforme con la Ley 1857 de 2017.

ARTÍCULO 57. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar los delitos o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Hacer uso racional, conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y visitantes o personal contratista.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la empresa IMAGEN S.A.
7. Observar las medidas preventivas en el Reglamento de Higiene y en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). o por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Utilizar los elementos de Protección Personal que la empresa le ha asignado y mantenerlos en forma adecuada dándole el uso debido.
9. Registrar en la Dirección de Talento Humano de la empresa su domicilio y dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra sobre estas condiciones. (artículo 58 CST)

10. Asistir puntualmente a los programas de Inducción y capacitación que programe la empresa.
11. Dar aviso oportuno del traslado de afiliación a otra Empresa Promotora de Salud (EPS), Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y Fondo de Cesantías, así como la inclusión o modificación de beneficiarios.
12. Participar en los programas de evaluación periódica de salud que defina la empresa.
13. Reportar e informar de inmediato a la Dirección de Talento Humano o a sus superiores jerárquicos, de cualquier acto sobre el cual tenga conocimiento por razón de sus labores que de alguna manera pueda afectar la imagen de la empresa.
14. Informar de inmediato a sus superiores jerárquicos sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo o del riesgo de una enfermedad laboral.
15. Actuar, en caso de una emergencia, con la responsabilidad que le corresponda asumir de acuerdo con la capacitación recibida.
16. Acatar en su integridad las prescripciones indicadas en el Reglamento Trabajo lo mismo que las instrucciones, indicaciones y procedimientos.
17. El personal debe utilizar obligatoriamente su dotación y elementos de seguridad industrial de acuerdo con la actividad puntual que realicen.
18. Cualquier falta grave dentro o fuera de las dependencias del empleador cuando obre o actúe en representación de la Empresa que atente contra la naturaleza, los fines o el buen nombre de esta.
19. Permanecer en el sitio de trabajo y no ausentarse de él sin ser previamente autorizado.
20. Atender al público en excelentes condiciones, siempre preservando la imagen de la empresa.
21. Incurrir en alguna de las conductas señaladas prohibiciones a los trabajadores, estipuladas en el presente reglamento.
22. Los mensajes de datos (información generada, enviada, recibida, almacenada, comunicada por medios electrónicos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, intercambio electrónico de datos, internet, correo electrónico, telegrama, télex, telefax o cualquier otro que pudiera generarse por medios electrónicos o tecnológicos) deberán estar directamente relacionados en su forma y fondo con la prestación del trabajo, y no podrán ir contra la moral y las buenas costumbres; igualmente queda expresamente previsto que tanto las herramientas de trabajo como la información mencionada quedan dentro del ámbito del poder de vigilancia, de acceso y de monitoreo de IMAGEN S.A. En consecuencia, en caso de almacenar información o datos personales en los recursos electrónicos antes mencionados, el TRABAJADOR conoce que tal información estaría dentro del ámbito de acceso y monitoreo de IMAGEN S.A.
23. Solicitar al jefe inmediato, con la debida antelación, los permisos requeridos con base en la política de la Compañía, y en caso de grave calamidad doméstica, avisar al tiempo de ocurrir éste o posterior al hecho que lo constituye, según lo permita las circunstancias, siempre y cuando no exceda de tres (3) días después de la ocurrencia del hecho.
24. Al ser una empresa de construcción los trabajadores deben recuperar el tiempo perdido por lluvia cuando se trabaja a la intemperie. Esta recuperación de tiempo perdido puede hacerse trabajando bajo cubierta durante ese tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin exceder el límite máximo de horas semanales fijado en este reglamento y sin que esta compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras. La suspensión del trabajo por lluvia no constituye reducción en el

salario. De igual manera la recuperación del tiempo perdido por lluvia que sea imposible recuperarlos en la misma obra se hará posteriormente en otra labor o planta de producción. (Artículo 313 C.S.T.)

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA IMAGEN S.A. Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. Son obligaciones especiales de IMAGEN S.A.:

1. Proporcionar a los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, herramientas, equipos, materiales y demás recursos necesarios para la adecuada ejecución de las labores contratadas.
2. Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), suministrando los elementos de protección personal, capacitando a los trabajadores en prevención de riesgos, planes de emergencia y adoptando las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Prestar oportunamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad ocurridos en el trabajo, manteniendo los recursos y procedimientos exigidos por la normatividad vigente.
4. Pagar oportunamente los salarios, prestaciones sociales, seguridad social, aportes parafiscales y demás acreencias laborales, en las condiciones, períodos y lugares convenidos y conforme a la legislación vigente.
5. Respetar la dignidad humana de los trabajadores, sus derechos fundamentales, la igualdad, la honra, las creencias, la intimidad y promover un ambiente laboral libre de discriminación, acoso y violencia.
6. Conceder los permisos, licencias, descansos, vacaciones y demás beneficios laborales previstos en la ley, en el contrato de trabajo, en este Reglamento y en las políticas internas de la empresa, incluyendo los derechos de maternidad, paternidad, lactancia y demás licencias legalmente establecidas.
7. Expedir, a solicitud del trabajador o al finalizar la relación laboral, las certificaciones laborales correspondientes y practicar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso y los demás exigidos por la normatividad aplicable.
8. Asumir los gastos razonables de traslado del trabajador cuando, por necesidades del servicio, deba cambiar su lugar de residencia, salvo que la terminación del contrato obedezca a justa causa imputable al trabajador o por decisión voluntaria de este, conforme a la ley.
9. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad autorizado para laborar a la formación y capacitación laboral, cumplir las obligaciones especiales previstas para su protección, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral y suministrar la dotación cuando legalmente corresponda.
10. Administrar adecuadamente el monitoreo y uso de los recursos tecnológicos, incluyendo correo electrónico corporativo, internet, equipos de cómputo, sistemas de información y demás medios digitales de la empresa, respetando la legislación sobre protección de datos personales, intimidad, habeas data, confidencialidad y seguridad de la información.
11. Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo, manteniendo el orden, la disciplina, la convivencia, el respeto por la ley y las buenas prácticas laborales dentro de la empresa.
12. Promover la integración familiar y el bienestar de los trabajadores mediante la realización de las actividades previstas en la legislación vigente, incluyendo la jornada semestral para compartir con la familia o las medidas que legalmente la sustituyan o modifiquen.

ARTÍCULO 59. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1. Ejecutar personalmente las labores para las cuales fue contratado, cumpliendo las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas, procedimientos e instrucciones impartidas por la empresa y sus representantes.**
- 2. Guardar absoluta reserva sobre la información confidencial, técnica, comercial, financiera, estratégica o de cualquier otra naturaleza conocida con ocasión de su trabajo, salvo autorización expresa o requerimiento legal de autoridad competente.**
- 3. Utilizar racionalmente, conservar y devolver en buen estado, salvo el desgaste normal por el uso, las herramientas, equipos, maquinaria, dispositivos, elementos de protección personal, materias primas, documentos y demás bienes suministrados por la empresa.**
- 4. Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la ética, la buena fe, la colaboración y el buen trato hacia superiores, compañeros, clientes, proveedores, contratistas y visitantes.**
- 5. Informar oportunamente a la empresa cualquier hecho, condición, riesgo, irregularidad o situación que pueda generar perjuicios, afectar la seguridad, la productividad, el patrimonio o la imagen institucional de IMMAGEN S.A.**
- 6. Colaborar activamente en casos de emergencia, evacuación, siniestro o riesgo inminente, actuando conforme a la capacitación recibida y a los procedimientos establecidos por la empresa.**
- 7. Cumplir las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), utilizar correctamente los elementos de protección personal, respetar los procedimientos seguros de trabajo y abstenerse de retirar, modificar o inutilizar guardas, dispositivos o mecanismos de seguridad instalados en máquinas, equipos o herramientas.**
- 8. Reportar inmediatamente a su jefe inmediato o al área responsable cualquier accidente de trabajo, incidente, condición insegura, acto inseguro, enfermedad laboral, daño en equipos o cualquier desviación que pueda afectar la seguridad y salud de las personas o las operaciones de la empresa.**
- 9. Participar obligatoriamente en las actividades de inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, simulacros, evaluaciones médicas ocupacionales y demás actividades programadas por la empresa dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**
- 10. Mantener actualizada su información personal, dirección de residencia, teléfonos, correo electrónico, afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, beneficiarios y cualquier otra información necesaria para la adecuada administración de la relación laboral.**
- 11. Solicitar los permisos y licencias conforme a las políticas de la empresa y comunicar oportunamente cualquier situación de calamidad doméstica o hecho que justifique su ausencia, de acuerdo con los términos establecidos por la legislación laboral y el presente Reglamento.**
- 12. Permanecer en el sitio de trabajo durante la jornada laboral y no ausentarse sin autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces.**
- 13. Atender con respeto, oportunidad y calidad a clientes, proveedores y demás usuarios, preservando la buena imagen y el prestigio de IMMAGEN S.A.**
- 14. Utilizar los sistemas informáticos, equipos de cómputo, correo electrónico corporativo, internet y demás medios tecnológicos exclusivamente para fines relacionados con el trabajo, aceptando que**

dichos recursos son propiedad de la empresa y podrán ser monitoreados conforme a la legislación vigente sobre protección de datos personales, intimidad, seguridad de la información y habeas data.

15. Cuando por condiciones climáticas, especialmente lluvia, se suspendan temporalmente labores desarrolladas a la intemperie, el trabajador deberá recuperar el tiempo no laborado en los términos permitidos por el artículo 313 del Código Sustantivo del Trabajo, sin exceder la jornada máxima legal y sin que dicha compensación constituya trabajo suplementario, de conformidad con las necesidades del servicio y las instrucciones impartidas por la empresa.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de cualquiera de las presentes obligaciones, así como las previstas en los artículos 58 y 60 del presente reglamento será considerado como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo

CAPÍTULO XV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA IMAGEN S.A. Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60. Se prohíbe a la empresa IMAGEN S.A.:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de los salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150 151, 152 y 400 del C.S.T.
 - b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autorice;
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la Ley las autorice.
 - d) En cuanto a las cesantías la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos previstos en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista

negra", cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.
10. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada los trabajadores que les hubiere 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.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.).

{"variant":"document","id":"51842"}

ARTÍCULO 61. Se prohíbe a los trabajadores:

1. **Sustraer, retirar, ocultar o disponer sin autorización de herramientas, equipos, maquinaria, materias primas, productos, documentos, información, materiales o cualquier otro bien de propiedad de IMMAGEN S.A.**
2. **Presentarse al trabajo o permanecer en él bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, medicamentos o cualquier otra sustancia que afecte la capacidad física o mental para desempeñar las funciones de manera segura.**
3. **Portar o conservar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones de la empresa, salvo autorización legal expresa para el personal de seguridad.**
4. **Faltar al trabajo sin justa causa o ausentarse del puesto de trabajo sin autorización, salvo las excepciones previstas en la ley.**
5. **Disminuir intencionalmente el rendimiento laboral, suspender labores, promover o participar en ceses ilegales de actividades o incitar a otros trabajadores a hacerlo.**
6. **Realizar colectas, rifas, ventas, propaganda, campañas comerciales, políticas, religiosas o cualquier actividad ajena a las funciones laborales dentro de las instalaciones de la empresa sin autorización.**
7. **Coartar la libertad de trabajo o de asociación sindical de los demás trabajadores.**
8. **Utilizar herramientas, equipos, maquinaria, vehículos, materiales, recursos tecnológicos o cualquier bien de la empresa para fines diferentes a los autorizados.**
9. **Solicitar, aceptar o recibir dádivas, regalos, comisiones, beneficios económicos o cualquier otra ventaja indebida relacionada con las funciones desempeñadas, salvo autorización expresa de la empresa.**
10. **Ejecutar actos que pongan en riesgo la seguridad, la salud, el ambiente, las instalaciones, los equipos o los bienes de la empresa o de terceros.**
11. **Destruir, alterar, ocultar, falsificar, eliminar u omitir información, registros o documentos de importancia para la empresa.**
12. **Instalar, copiar, descargar, utilizar, vender, ceder o distribuir software, aplicaciones, licencias o programas informáticos no autorizados por IMMAGEN S.A.**

13. Compartir contraseñas, credenciales de acceso o utilizar claves asignadas a otros usuarios, así como realizar cualquier uso indebido de los sistemas de información de la empresa.
14. Utilizar de manera indebida los sistemas informáticos, correo electrónico corporativo, internet, redes, bases de datos o cualquier recurso tecnológico de la empresa, o permitir el acceso a personas no autorizadas.
15. Ejecutar labores remuneradas para terceros durante la jornada laboral o desarrollar actividades que generen conflicto de intereses, competencia desleal o incumplimiento de las obligaciones contractuales, especialmente cuando exista cláusula de exclusividad.
16. Consumir alimentos, fumar, vapear o ingerir bebidas alcohólicas en áreas donde esté prohibido por razones de seguridad, salud o producción.
17. Introducir o utilizar teléfonos celulares, audífonos, dispositivos de almacenamiento, cámaras, computadores personales o cualquier otro dispositivo electrónico en áreas restringidas o cuando ello comprometa la seguridad, la confidencialidad de la información o las políticas internas de la empresa.
18. Ingresar maletines, bolsos u otros elementos personales a las áreas restringidas cuando las políticas de seguridad de IMMAGEN S.A. así lo establezcan.
19. Utilizar cuentas de correo electrónico personales, servicios de mensajería instantánea, aplicaciones o plataformas no autorizadas para transmitir información relacionada con la empresa.
20. Utilizar las líneas telefónicas, equipos de comunicación o demás recursos de la empresa para fines personales distintos a aquellos autorizados.
21. Sostener altercados, amenazas, agresiones físicas o verbales, actos de violencia, intimidación, acoso o comportamientos que afecten la convivencia laboral, el orden o la disciplina dentro o fuera de las instalaciones cuando actúe en representación de IMMAGEN S.A.
22. Desarrollar directamente o por interpuesta persona actividades comerciales, industriales o de cualquier naturaleza que compitan con el objeto social de IMMAGEN S.A. o generen conflicto de intereses.
23. Leer, escribir o realizar actividades ajenas al trabajo durante la jornada laboral cuando ello afecte la productividad, la seguridad o el normal desarrollo de las operaciones, salvo autorización del jefe inmediato.

Parágrafo. Además, para el personal operativo, de mantenimiento, producción, soldadura, mecanizado, montaje y demás procesos industriales, se prohíbe:

- a. Operar máquinas, herramientas o equipos sin la capacitación, autorización o entrenamiento correspondiente.
- b. Retirar, modificar o inutilizar guardas, sensores, dispositivos de seguridad, sistemas de bloqueo o paradas de emergencia.
- c. Ejecutar trabajos de soldadura, corte, esmerilado, mantenimiento, izaje u otras actividades de alto riesgo sin utilizar los elementos de protección personal exigidos.
- d. Utilizar equipos, herramientas o maquinaria para fines distintos a aquellos para los cuales fueron diseñados.
- e. Ingresar a áreas restringidas o intervenir equipos sin autorización.
- f. Operar montacargas, puentes grúa, polipastos, equipos de izaje o maquinaria especializada sin autorización y competencia demostrada.

g. Fumar, vapear o utilizar llamas abiertas en zonas con riesgo de incendio, explosión o presencia de materiales inflamables.

h. Bloquear, retirar, obstaculizar o utilizar indebidamente rutas de evacuación, extintores, gabinetes contra incendio, duchas de emergencia o cualquier equipo destinado a la atención de emergencias.

i. Omitir el reporte inmediato de incidentes, accidentes, actos o condiciones inseguras.

j. Utilizar teléfonos móviles, audífonos o cualquier dispositivo que genere distracción durante la operación de maquinaria o la ejecución de actividades críticas para la seguridad.

PARÁGRAFO 1 . La vulneración de cualquiera de las presentes prohibiciones será considerada como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO .2

La violación de las prohibiciones contenidas en este Reglamento podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con la gravedad de la conducta, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, los antecedentes del trabajador y el procedimiento disciplinario establecido por la empresa.

Constituirán faltas graves aquellas conductas que expresamente hayan sido calificadas como tales en este Reglamento, en el contrato de trabajo o en la legislación laboral vigente, pudiendo dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo cumplimiento del debido proceso.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61. La empresa IMMAGEN S.A., no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, en convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo (Artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 62. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo de hasta cinco (05) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, *CUANDO NO CAUSE PERJUICIO DE CONSIDERACIÓN A LA EMPRESA*, implica: por la primera vez, amonestación escrita; por la segunda vez, suspensión de un día en el trabajo; por la tercera vez, suspensión de dos a tres días de trabajo y por cuarta vez, se dará terminación del contrato con justa causa.
2. La falta total al trabajo o llegada con más de quince minutos de retardo en la mañana, en la tarde, en el día completo, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica: por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días (8); y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o terminación unilateral del contrato con justa causa.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica por primera vez, amonestación escrita, por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o terminación unilateral del contrato con justa causa.

PARÁGRAFO 1. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para aplicar las sanciones, el Departamento Recursos Humanos debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.

- a. Amonestación escrita. El Director de Talento Humano podrá imponer amonestación escrita con copia a la hoja de vida, con la especificación de ser sanción disciplinaria, al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita.
- b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, sin derecho a remuneración.
- c. Por tercera vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes

PARÁGRAFO 2. La imposición de sanción al trabajador implica aplicar el descuento correspondiente al tiempo dejado de trabajar y su correspondiente dominical.

ARTÍCULO 63. FALTAS GRAVES

Constituyen faltas graves, sin perjuicio de las demás contempladas en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y las políticas corporativas de la empresa, las siguientes:

1. La violación grave de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del trabajador.
2. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente cuando ponga en riesgo su integridad, la de otros trabajadores, contratistas, visitantes, clientes o los bienes de la empresa.
3. La negativa injustificada a utilizar los elementos de protección personal suministrados por la empresa o la manipulación indebida de dispositivos de seguridad de máquinas, equipos o herramientas.
4. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que afecten la capacidad para desarrollar las funciones asignadas, cuando ello represente riesgo para sí mismo, para terceros o para la operación de la empresa.
5. La apropiación, utilización indebida, pérdida intencional, daño o destinación no autorizada de herramientas, equipos, materiales, materias primas, vehículos, información, recursos económicos o cualquier otro bien de propiedad de la empresa.
6. La revelación, divulgación, uso indebido o sustracción de información reservada, confidencial o estratégica de la empresa.
7. La falsificación, adulteración u ocultamiento de documentos, registros, informes, incapacidades, certificados o cualquier información relacionada con la relación laboral.
8. La realización de actos de fraude, abuso de confianza, competencia desleal o conflicto de intereses en perjuicio de la empresa.
9. La prestación de servicios a terceros en violación de acuerdos de exclusividad válidamente pactados o el desvío de clientes, negocios o oportunidades comerciales de la empresa.
10. La agresión física, amenazas, actos de violencia o comportamientos que atenten contra la integridad de cualquier trabajador, contratista, proveedor, cliente o visitante.
11. Todo acto de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional o familiar, edad, discapacidad, religión, opinión política, condición social o cualquier otra categoría protegida por la Constitución y la ley.

12. Cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y las normas que la modifiquen o sustituyan.
13. Cualquier conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, entendida como toda conducta de naturaleza sexual no consentida que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, generar intimidación, humillación, hostilidad, degradación o condicionar decisiones laborales, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.
14. La realización de actos de violencia basada en género en cualquiera de sus manifestaciones dentro o con ocasión de la relación laboral.
15. Las represalias contra personas que presenten quejas, denuncias, testimonios o colaboren en investigaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia basada en género.
16. La destrucción, alteración, eliminación u ocultamiento deliberado de información relevante para la empresa.
17. La inasistencia injustificada al trabajo o el abandono del puesto de trabajo cuando genere afectación significativa a la operación de la empresa.
18. La reincidencia en faltas leves previamente sancionadas, cuando evidencie incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales.
19. La comisión de delitos dolosos dentro de las instalaciones de la empresa o en desarrollo de actividades relacionadas con el trabajo.
20. Cualquier otra conducta que, por su gravedad, afecte de manera significativa la disciplina, la seguridad, la convivencia, la confianza, la productividad o el buen nombre de IMAGEN S.A.
21. Realizar actos constitutivos de acoso laboral en cualquiera de las modalidades definidas por la Ley 1010 de 2006.
22. Ejecutar conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024, independientemente de que exista o no denuncia penal.
23. Realizar actos de discriminación, exclusión, restricción o trato diferenciado por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional o familiar, discapacidad, edad, religión, opinión política, condición social o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la Ley.
24. Tomar represalias contra trabajadores que presenten quejas, denuncias, testimonios o colaboren en investigaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o discriminación.
25. Difundir, divulgar o compartir información, imágenes, mensajes, fotografías, grabaciones o contenido de carácter íntimo, sexual o privado de cualquier trabajador sin su consentimiento.
26. Realizar comentarios, insinuaciones, bromas, gestos, expresiones ofensivas o conductas de contenido sexual, sexista o discriminatorio que afecten la dignidad de cualquier trabajador.
27. Formular denuncias falsas o de mala fe relacionadas con acoso laboral, acoso sexual o discriminación cuando se demuestre su temeridad o falsedad.

PARAGRAFO 1. La comisión de cualquiera de las faltas graves previstas en este Reglamento podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa realización del procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador, conforme a la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 2. Las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género, discriminación o represalias serán consideradas faltas gravísimas y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa observancia del debido proceso disciplinario establecido en este Reglamento.

CAPÍTULO XVII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO, PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 64. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y las decisiones de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ARTICULO 65. El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la sentencia C - 593 de 2014:

1. La empresa por conducto del departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, pasará comunicación por escrito al inculcado con 5 hábiles días de anticipación, indicando en ella la presunta falta cometida indicando en ella la fecha y hora en la que se debe presentar a la diligencia de descargos.
2. La formulación de los cargos imputados, podrá ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, o las faltas disciplinarias a que estas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. En el momento de la imputación de cargos se le hará entrega al imputado de todas las pruebas que demuestran los cargos formulados.
4. Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie y se le permita formular descargos, controvertir las pruebas que se tienen en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos y desvirtuar las que tiene la compañía.
5. La decisión final se tomará en un término máximo de 15 días hábiles.
6. Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición ante el jefe del departamento de recursos humanos y en subsidio el de apelación ante el gerente general de la empresa.

PARÁGRAFO 1. En caso de inasistencia a la última citación, el Departamento de Recursos Humanos procederá a aplicar la sanción correspondiente.

PARÁGRAFO 2. El señor Gerente podrá imponer las siguientes sanciones al personal directivo de la empresa:

1. Llamado de atención verbal.

2. Llamado de atención por escrito.
3. Memorando con copia a la hoja de vida.
4. Suspensión sin remuneración, que por primera vez no podrá ser superior a ocho (8) días, y por reincidencia no podrá exceder los dos (2) meses.
5. En todo caso se considerará la reincidencia como causal de terminación unilateral del contrato con justa causa.
6. Si llegado el caso, la falta del directivo se considera grave, se acudirá a lo previsto en las normas legales y en las normas internas de la empresa.

CAPÍTULO XVIII

RECLAMOS, PETICIONES Y CONSULTAS INTERNAS

ARTÍCULO 66. Todo trabajador de IMMAGEN S.A. tendrá derecho a presentar peticiones, reclamos, solicitudes, sugerencias, quejas o consultas relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, las condiciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo, el pago de salarios y prestaciones sociales, el clima laboral, la convivencia en el trabajo o cualquier asunto relacionado con la relación laboral.

Los reclamos deberán presentarse ante el área de Talento Humano o quien haga sus veces, de manera verbal o escrita, utilizando los canales definidos por la empresa.

Cuando el trabajador no se encuentre conforme con la respuesta emitida, podrá elevar su reclamación ante la Gerencia General, la cual revisará los antecedentes y emitirá respuesta definitiva dentro de un término razonable.

Las solicitudes y reclamos serán atendidos con respeto, imparcialidad, confidencialidad y oportunidad, garantizando la protección de los derechos del trabajador.

PARÁGRAFO 1. Los reclamos relacionados con presuntos actos de acoso laboral se tramitarán de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y a través del Comité de Convivencia Laboral de la empresa.

PARÁGRAFO 2. Las quejas o denuncias relacionadas con presuntos actos de acoso sexual laboral, discriminación o violencias basadas en género se tramitarán conforme al procedimiento especial establecido por la empresa en desarrollo de la Ley 2365 de 2024, garantizando la confidencialidad, protección contra represalias, respeto por la dignidad de las personas involucradas y el debido proceso.

PARÁGRAFO 3. La presentación de peticiones, reclamos, quejas o denuncias por parte de los trabajadores no podrá dar lugar a represalias, discriminación, trato desfavorable o afectación de sus derechos laborales.

CAPÍTULO XIX

LEY 1010 DE 2006

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 67. OBJETO

El presente capítulo tiene por objeto prevenir, corregir y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral, promover un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso, y establecer mecanismos internos para la

prevención y solución de conflictos laborales, de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 68. BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

Son bienes jurídicos protegidos por este capítulo:

- a. El trabajo en condiciones dignas y justas.
- b. La libertad, intimidad, honra y buen nombre.
- c. La salud física y mental de los trabajadores.
- d. La igualdad y la no discriminación.
- e. La armonía y convivencia laboral.
- f. El respeto por la dignidad humana.

ARTÍCULO 69. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida por un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 70. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

IMMAGEN S.A. implementará entre otras las siguientes medidas:

1. Programas de capacitación y sensibilización sobre convivencia laboral.
2. Divulgación permanente de las normas relacionadas con la prevención del acoso laboral.
3. Fortalecimiento de canales de comunicación entre trabajadores y empleadores.
4. Actividades de promoción del respeto, la inclusión y la sana convivencia.
5. Evaluación periódica de factores de riesgo psicosocial.
6. Fortalecimiento de los programas de bienestar laboral.

ARTÍCULO 71. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

No constituyen acoso laboral:

- a. El ejercicio legítimo de la potestad subordinante y disciplinaria.
- b. La exigencia razonable del cumplimiento de obligaciones laborales.
- c. La evaluación objetiva del desempeño.
- d. La solicitud de colaboración extraordinaria cuando existan necesidades operativas justificadas.
- e. La imposición de medidas disciplinarias ajustadas a la ley y al debido proceso.

- f. Las actuaciones encaminadas a terminar el contrato por causas legales o justas causas debidamente demostradas.
- g. Las demás conductas excluidas expresamente por la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 72. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Se consideran conductas constitutivas de acoso laboral, entre otras, las previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, tales como:

- a. Agresiones físicas.
- b. Expresiones injuriosas, ofensivas o humillantes.
- c. Descalificaciones públicas sobre la capacidad profesional.
- d. Amenazas injustificadas de despido.
- e. Trato discriminatorio.
- f. Burlas relacionadas con características personales.
- g. Asignación de funciones claramente ajenas al cargo con propósito de hostigamiento.
- h. Negativa injustificada de permisos o derechos laborales.
- i. Aislamiento laboral deliberado.
- j. Mensajes, comunicaciones o publicaciones ofensivas o intimidatorias.
- k. Cualquier otra conducta que afecte la dignidad, integridad o bienestar del trabajador.

ARTÍCULO 73. PROCEDIMIENTO INTERNO DE PREVENCIÓN Y TRÁMITE

Todo trabajador que considere estar siendo víctima de acoso laboral podrá presentar la respectiva queja ante el Comité de Convivencia Laboral.

La queja podrá formularse por escrito o por los canales habilitados por la empresa y deberá contener una descripción clara de los hechos.

El trámite interno tendrá carácter preventivo, confidencial y conciliatorio.

La intervención del Comité no limita el derecho del trabajador de acudir ante el Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la Nación o la jurisdicción competente.

ARTÍCULO 74. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral integrado y conformado de acuerdo con la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012 y las normas que las modifiquen o sustituyan.

Serán funciones del Comité:

- a. Recibir y analizar las quejas relacionadas con presunto acoso laboral.
- b. Escuchar a las partes involucradas.
- c. Promover espacios de diálogo y conciliación.
- d. Formular planes de mejoramiento y compromisos de convivencia.
- e. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.
- f. Presentar recomendaciones a la dirección de la empresa.
- g. Mantener absoluta reserva sobre los asuntos conocidos.

ARTÍCULO 75. CONFIDENCIALIDAD Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Toda actuación relacionada con una queja de acoso laboral será confidencial.

Se prohíbe cualquier represalia contra quien presente una queja, participe como testigo o colabore en una investigación relacionada con acoso laboral.

La adopción de represalias constituirá falta grave.

ARTÍCULO 76. CONDUCTAS ATENUANTES

Podrán considerarse circunstancias atenuantes:

- a. Buena conducta anterior.
- b. Reconocimiento voluntario de la conducta.
- c. Reparación espontánea del daño causado.
- d. Colaboración efectiva en el esclarecimiento de los hechos.
- e. Cualquier otra circunstancia que permita disminuir razonablemente la gravedad de la conducta.

ARTÍCULO 77. RELACIÓN CON OTRAS CONDUCTAS

Cuando los hechos denunciados correspondan a presuntas conductas de acoso sexual laboral, discriminación o violencia basada en género, el Comité de Convivencia Laboral dará traslado inmediato a la instancia definida por la empresa para la aplicación del procedimiento especial establecido en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, garantizando la confidencialidad, protección de la víctima, no revictimización y debido proceso.

ARTÍCULO 78. PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

IMMAGEN S.A. prohíbe toda forma de discriminación, exclusión, restricción o trato desigual que tenga por objeto o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales de cualquier persona.

Se consideran especialmente prohibidas las conductas discriminatorias fundadas en:

- Sexo.
- Género.
- Identidad o expresión de género.
- Orientación sexual.
- Raza o etnia.
- Nacionalidad.
- Edad.
- Discapacidad.
- Estado civil.
- Religión.
- Opinión política.
- Condición socioeconómica.
- Estado de embarazo o maternidad.
- Cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

La realización de estas conductas dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 79. DIVULGACIÓN

La empresa divulgará periódicamente el contenido del presente capítulo y promoverá acciones orientadas al fortalecimiento de ambientes laborales respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

CAPÍTULO XX

ARTÍCULO 80. Compromiso institucional.

IMMAGEN S.A. está comprometida con la promoción y mantenimiento de ambientes de trabajo seguros, respetuosos, dignos e inclusivos, libres de cualquier forma de acoso sexual, violencia sexual, discriminación o violencia basada en género.

La empresa adopta una política de **cero tolerancia frente al acoso sexual en el contexto laboral** y desarrollará acciones de prevención, atención, investigación, protección y sanción de estas conductas.

ARTÍCULO 80. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones del presente capítulo aplican a:

- Trabajadores.
- Aprendices.
- Practicantes.
- Contratistas.
- Subcontratistas.
- Proveedores.
- Clientes.
- Visitantes.
- Cualquier persona que interactúe con la empresa.

Incluye oficinas administrativas, talleres metalmecánicos, plantas de producción, bodegas, obras, desplazamientos, reuniones, capacitaciones, eventos corporativos y medios digitales relacionados con la actividad laboral.

ARTÍCULO 81. Definición de acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual no deseada que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad, integridad, libertad, intimidad o seguridad de una persona dentro del contexto laboral.

Entre otras:

- Solicitudes de favores sexuales.
- Insinuaciones sexuales.
- Comentarios sobre el cuerpo o apariencia.
- Mensajes, fotografías o videos de contenido sexual.
- Contacto físico no consentido.
- Gestos obscenos.
- Persecución de naturaleza sexual.
- Chantaje sexual.
- Promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.

ARTÍCULO 82. Medidas de prevención.

IMMAGEN S.A. desarrollará:

1. Programas de capacitación.

2. Campañas de sensibilización.
3. Divulgación de la política institucional.
4. Actividades de promoción de ambientes laborales respetuosos.
5. Formación sobre prevención de violencia basada en género.

ARTÍCULO 83. Presentación de quejas.

Las quejas podrán presentarse ante:

- Dirección de Talento Humano.
- Gerencia General.

Las quejas podrán formularse por escrito o por cualquier medio que permita su registro.

ARTÍCULO 84. Medidas de protección.

Una vez recibida la queja, la empresa podrá adoptar medidas preventivas tales como:

- Separación temporal de espacios de trabajo.
- Modificación transitoria de horarios.
- Restricción de contacto entre las partes.
- Protección de la información.
- Acompañamiento institucional.

Estas medidas no constituyen sanción anticipada.

ARTÍCULO 85. Prohibición de represalias.

Se prohíbe cualquier represalia contra:

- Víctimas.
- Denunciantes.
- Testigos.
- Personas que colaboren en investigaciones.

Toda represalia será considerada falta grave.

ARTÍCULO 86. Consecuencias disciplinarias.

La comprobación de conductas de acoso sexual constituirá falta gravísima y podrá generar:

- Amonestación.
- Suspensión.
- Terminación del contrato por justa causa.

Sin perjuicio de las acciones penales, civiles o administrativas correspondientes.

ARTÍCULO 87. Remisión a la política institucional.

La Política de Prevención, Atención, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencias Basadas en Género y Discriminación adoptada por IMAGEN S.A. hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo y complementa las disposiciones aquí establecidas.

CAPÍTULO XXI

IGUALDAD, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 88. Principio de igualdad y respeto por la dignidad humana.

IMAGEN S.A. reconoce y garantiza el derecho a la igualdad, la dignidad humana, el respeto, la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Todas las personas vinculadas a la empresa serán tratadas con respeto y tendrán igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, capacitación, promoción, evaluación, remuneración y permanencia en el empleo.

ARTÍCULO 89. Inclusión laboral y no discriminación.

IMAGEN S.A. promoverá la igualdad de oportunidades, la inclusión laboral y el respeto por la dignidad humana de todos los trabajadores, sin discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, etnia, origen nacional o familiar, nacionalidad, religión, opinión política o filosófica, edad, estado civil, condición socioeconómica, discapacidad, estado de embarazo, maternidad, paternidad o cualquier otra condición protegida por la Constitución Política y la ley.

ARTÍCULO 90. Personas con discapacidad.

La empresa promoverá la inclusión laboral de las personas con discapacidad y realizará, cuando resulte procedente y razonable, los ajustes razonables necesarios para facilitar su acceso, permanencia, capacitación, desarrollo y promoción dentro de la organización, de conformidad con la legislación vigente y las condiciones técnicas, operativas, productivas y de seguridad de cada cargo.

Los trabajadores con discapacidad gozarán de igualdad de oportunidades y no podrán ser objeto de discriminación, exclusión o limitación injustificada en el acceso o permanencia en el empleo.

ARTÍCULO 91. Prohibición de actos discriminatorios.

Constituye falta disciplinaria toda conducta de discriminación, hostigamiento, exclusión, segregación, intimidación, trato degradante o cualquier acto que tenga por objeto o efecto anular, restringir o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales de una persona por cualquiera de las condiciones protegidas por la Constitución Política y la ley.

ARTÍCULO 92. Prevención de actos de discriminación o acoso relacionados con la discapacidad.

IMAGEN S.A. promoverá un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, exclusión, hostigamiento, burla, estigmatización o trato desfavorable motivado por una condición de discapacidad.

Ningún trabajador, aspirante, aprendiz, practicante, contratista o tercero vinculado a la empresa podrá ser objeto de actos de discriminación, limitación injustificada de oportunidades laborales, represalias o conductas que afecten su dignidad humana por razón de una discapacidad real o percibida.

Las situaciones que puedan constituir actos de discriminación o acoso relacionados con la discapacidad podrán ser puestas en conocimiento de la Dirección de Talento Humano, la Gerencia General, el Comité de Convivencia Laboral o los canales institucionales establecidos para tal fin, garantizando la confidencialidad, el respeto por la dignidad de las personas involucradas y el debido proceso.

Cuando se compruebe la ocurrencia de conductas discriminatorias o de acoso relacionadas con la discapacidad, la empresa adoptará las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias a que haya lugar de conformidad con la ley, el presente reglamento y las políticas internas de la organización.

ARTÍCULO 93. Prohibición de represalias.

Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, intimidaciones, amenazas, sanciones injustificadas o trato desfavorable por presentar de buena fe denuncias, quejas o reclamaciones relacionadas con discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o vulneración de derechos fundamentales.

La realización de actos de represalia constituirá falta grave y dará lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 94. Promoción de ambientes laborales inclusivos.

La empresa desarrollará programas de sensibilización, capacitación y formación dirigidos a fortalecer el respeto por la diversidad, la igualdad de oportunidades, la prevención de la discriminación y la promoción de ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de violencia.

ARTÍCULO 95. Consecuencias disciplinarias.

Las conductas discriminatorias, los actos de exclusión, hostigamiento o represalia por motivos relacionados con cualquiera de las condiciones protegidas por la ley constituirán falta grave o gravísima, según su naturaleza y circunstancias, y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del debido proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XXII

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 96. Conformación del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral de IMMAGEN S.A. estará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de conformidad con la Resolución 652 de 2012 y demás normas que la modifiquen o sustituyan.

Los integrantes del Comité deberán contar preferiblemente con competencias relacionadas con el respeto, imparcialidad, tolerancia, confidencialidad, manejo ético de la información, comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

No podrán integrar el Comité quienes hayan sido sujetos activos o pasivos de una queja de acoso laboral durante los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Los representantes del empleador serán designados por la Gerencia General y los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta.

ARTÍCULO 97. Comité por empresa.

IMMAGEN S.A. conformará un Comité de Convivencia Laboral por empresa, sin perjuicio de que pueda establecer comités adicionales de manera voluntaria de acuerdo con su estructura organizacional y necesidades operativas.

ARTÍCULO 98. Período.

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral ejercerán sus funciones por un período de dos (2) años contados a partir de la fecha de su elección o designación, pudiendo ser reelegidos.

ARTÍCULO 99. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos sometidos a su consideración.
3. Escuchar individualmente a las personas involucradas.
4. Promover espacios de diálogo y conciliación entre las partes.
5. Formular planes de mejora y compromisos de convivencia.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.
7. Presentar recomendaciones a la alta dirección sobre medidas preventivas y correctivas.
8. Elaborar informes periódicos sobre su gestión.
9. Promover actividades de sensibilización y prevención del acoso laboral.
10. Apoyar las estrategias de promoción de ambientes laborales respetuosos e inclusivos.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para imponer sanciones disciplinarias ni para determinar responsabilidades legales.

ARTÍCULO 100. Presidente del Comité.

El Comité elegirá entre sus integrantes un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir las sesiones.
3. Coordinar la ejecución de las decisiones del Comité.
4. Gestionar ante la Gerencia los recursos necesarios para su funcionamiento.

ARTÍCULO 101. Secretario del Comité.

El Comité elegirá entre sus integrantes un Secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y tramitar las quejas.
2. Elaborar las convocatorias.
3. Llevar las actas de reunión.
4. Custodiar los archivos y documentos.
5. Garantizar la reserva y confidencialidad de la información.
6. Elaborar los informes periódicos del Comité.

ARTÍCULO 102. Reuniones.

El Comité se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran. Según lo estipulado en la resolución 3461 de 2025.

Existirá quórum con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 103. Recursos para su funcionamiento.

IMMAGEN S.A. garantizará los recursos físicos, tecnológicos y administrativos necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité, así como la capacitación periódica de sus integrantes.

ARTÍCULO 104. Responsabilidad de la empresa.

La Dirección de Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementarán medidas preventivas y correctivas orientadas a promover ambientes laborales sanos, respetuosos, seguros e inclusivos.

ARTÍCULO 105. Garantías para denunciantes y testigos.

Los trabajadores que presenten de buena fe una queja por acoso laboral, discriminación, violencia basada en género o acoso sexual, así como quienes intervengan como testigos, gozarán de las garantías y protecciones establecidas en la ley.

Se prohíbe toda forma de represalia, intimidación o trato desfavorable derivado de la presentación de una queja o de la participación en una investigación.

ARTÍCULO 106. Remisión de casos.

Cuando el Comité evidencie situaciones que puedan constituir faltas disciplinarias, violencias basadas en género, discriminación o acoso sexual, remitirá el caso a la Dirección de Talento Humano y a la Gerencia General para el trámite correspondiente conforme al debido proceso establecido en este Reglamento.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho de cualquier persona para acudir directamente ante el Inspector de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación o las demás autoridades competentes.

ARTÍCULO 107. Reserva y confidencialidad.

Toda la información conocida por el Comité tendrá carácter reservado y confidencial.

Los integrantes del Comité deberán garantizar la protección de los datos personales y la privacidad de las personas involucradas.

ARTÍCULO 108. Prescripción de las acciones.

Las acciones derivadas del acoso laboral se sujetarán a los términos de prescripción establecidos en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO XXIII

USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS, SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO Y REGISTRO DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 109. USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS, TELÉFONOS CORPORATIVOS Y REGISTRO DE ASISTENCIA.

Con el fin de garantizar el adecuado uso de los recursos tecnológicos, la protección de la información corporativa, la seguridad informática y el cumplimiento de las obligaciones laborales, IMMAGEN S.A. establece las siguientes disposiciones aplicables a todos los trabajadores:

1. USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

La empresa podrá suministrar equipos de cómputo, software, licencias, dispositivos electrónicos, acceso a internet, plataformas digitales, sistemas de información, aplicaciones corporativas y demás herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de las funciones laborales.

Los trabajadores deberán utilizar dichos recursos de manera responsable, diligente, segura y exclusivamente para fines relacionados con el desempeño de sus funciones.

Se prohíbe:

- a) Instalar, copiar o utilizar programas, aplicaciones o software no autorizados por la empresa.
- b) Alterar las configuraciones de seguridad de los equipos o sistemas corporativos.
- c) Utilizar los recursos tecnológicos para actividades ilícitas, fraudulentas o contrarias a la ley, la moral o las buenas costumbres.
- d) Descargar, almacenar o transmitir contenido ofensivo, discriminatorio, pornográfico, violento o que pueda afectar la imagen de la empresa.
- e) Divulgar información confidencial, reservada o estratégica sin autorización expresa.
- f) Compartir usuarios, contraseñas o credenciales de acceso asignadas por la empresa.
- g) Conectar dispositivos externos no autorizados que puedan comprometer la seguridad de la información.

2. MONITOREO Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Los equipos, sistemas, redes, correos electrónicos corporativos y demás recursos tecnológicos suministrados por IMMAGEN S.A. constituyen herramientas de trabajo y son propiedad de la empresa.

Por razones de seguridad informática, protección de datos, continuidad del negocio, control interno, prevención del fraude y cumplimiento normativo, la empresa podrá realizar actividades de monitoreo, auditoría, revisión y seguimiento sobre el uso de dichos recursos, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, la legislación sobre protección de datos personales y el principio de proporcionalidad.

El trabajador reconoce que no existe expectativa de privacidad absoluta respecto de la información almacenada o gestionada en recursos tecnológicos corporativos.

3. TELÉFONOS MÓVILES Y DISPOSITIVOS CORPORATIVOS

Cuando la naturaleza del cargo lo requiera, la empresa podrá asignar teléfonos móviles, tabletas, radios de comunicación u otros dispositivos electrónicos.

El trabajador será responsable de su adecuada utilización, conservación y custodia.

Todo equipo entregado deberá quedar registrado mediante acta de entrega y deberá ser restituido al finalizar la relación laboral o cuando la empresa lo requiera.

La pérdida, daño o uso indebido de estos elementos deberá ser reportada inmediatamente al jefe inmediato y al área responsable.

4. REGISTRO DE ASISTENCIA Y CONTROL DE JORNADA

Todos los trabajadores deberán registrar personalmente su ingreso, salida, pausas y demás novedades de jornada mediante los mecanismos definidos por la empresa, incluyendo sistemas biométricos, digitales, aplicativos móviles, plataformas electrónicas o formatos físicos autorizados.

Está prohibido:

- a) Registrar el ingreso o salida de otro trabajador.
- b) Alterar, modificar o manipular los registros de asistencia.
- c) Suministrar información falsa relacionada con el control de jornada.

La falsificación, alteración o manipulación de los registros de asistencia constituirá falta grave.

En caso de falla técnica del sistema, el trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato y realizar el registro mediante el mecanismo alternativo establecido por la empresa.

5. CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO

Las cuentas de correo electrónico corporativo son herramientas de trabajo destinadas exclusivamente al desarrollo de actividades laborales.

Se prohíbe:

- a) Utilizar el correo corporativo para fines personales ajenos al trabajo.
- b) Enviar mensajes ofensivos, discriminatorios, intimidatorios, acosadores o contrarios a la ley.
- c) Difundir información confidencial sin autorización.

- d) Utilizar la cuenta institucional para suscripciones, registros o actividades personales no relacionadas con la empresa.
- e) Suplantar la identidad de otros usuarios o alterar comunicaciones oficiales.

6. DESCONEXIÓN LABORAL

IMMAGEN S.A. garantizará el derecho a la desconexión laboral de sus trabajadores conforme a la Ley 2191 de 2022.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con emergencias operativas, seguridad industrial, atención de incidentes críticos o cargos de dirección, confianza y manejo, los trabajadores no estarán obligados a responder llamadas, correos electrónicos, mensajes o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo.

7. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Toda la información técnica, comercial, financiera, administrativa, operacional, estratégica o relacionada con clientes, proveedores, trabajadores y proyectos de IMMAGEN S.A. tendrá carácter confidencial.

Los trabajadores deberán cumplir las políticas de protección de datos personales, seguridad de la información y tratamiento de información confidencial adoptadas por la empresa.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente artículo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme a la gravedad de la conducta y al procedimiento establecido en este Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Las disposiciones aquí contenidas se complementan con las políticas corporativas de seguridad de la información, protección de datos personales, uso de recursos tecnológicos, correo electrónico corporativo y demás procedimientos internos adoptados por IMMAGEN S.A.

CAPITULO XXIV

MODALIDADES DE TRABAJO NO PRESENCIAL (TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO)

ARTÍCULO 110. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la empresa y los TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 111. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR(A). Para efectos del presente reglamento 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(a) y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador(a) en un sitio específico de trabajo.

EL TELETRABAJADOR(A) es la persona que, en 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. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 112. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el TELETRABAJADOR(A) realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del TELETRABAJADOR(A) al momento de finalizar la modalidad de TELETRABAJO.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el TELETRABAJADOR(A).

PARÁGRAFO 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR(A), este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR(A).

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 113. IGUALDAD DE TRATO. La empresa debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre TELETRABAJADORES y demás trabajadores de la empresa. (Artículo 2.2.1.5.4 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 114. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. (Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015): El TELETRABAJADOR(A) estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

- a. En los computadores asignados por la empresa sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho Empleador, o adquiridos legalmente por la empresa.
- b. Los computadores asignados por la empresa sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y en las labores asignadas.
- c. Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de la empresa o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de la empresa.
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por la empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.

- g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por la empresa únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
 - h. El TELETRABAJADOR(A) no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de la empresa o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información
2. 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.
- a. De igual forma el TELETRABAJADOR(A) no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.
 - b. El TELETRABAJADOR(A) 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.
 - c. El TELETRABAJADOR(A) no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su empleador.

ARTÍCULO 115. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la empresa al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia. (Artículo 2.2.1.5.7 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 116. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS

LABORALES. Las obligaciones de la empresa y del TELETRABAJADOR(A) en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, la empresa deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en la empresa. (Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 117. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de la empresa en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el TELETRABAJADOR(A), el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

ARTÍCULO 118. La empresa deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 119. 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(A), no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR(A) a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la empresa.

ARTÍCULO 120. De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en la empresa. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el ausentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en la empresa.
6. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:
8. Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
9. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
10. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 121. 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.

Derecho a la Desconexión Laboral

ARTÍCULO 122. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

IMMAGEN S.A. garantizará el derecho a la desconexión laboral de todos los trabajadores, de conformidad con la Ley 2191 de 2022.

Fuera de la jornada laboral, vacaciones, permisos, licencias o descansos, los trabajadores no estarán obligados a atender llamadas, mensajes, correos electrónicos o cualquier otra comunicación relacionada con asuntos laborales, salvo situaciones excepcionales que por la naturaleza del cargo o por razones de emergencia operacional requieran atención inmediata.

La empresa se abstendrá de generar mecanismos que afecten el tiempo de descanso, intimidad personal y familiar de los trabajadores.

Trabajo en Casa

ARTÍCULO 123. TRABAJO EN CASA.

Cuando por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales resulte viable desarrollar temporalmente las labores desde el domicilio del trabajador o desde un lugar diferente al habitual de trabajo, la empresa podrá implementar la modalidad de Trabajo en Casa conforme a la Ley 2088 de 2021 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Esta modalidad no implica modificación del contrato de trabajo ni cambio permanente de la naturaleza de las funciones.

Trabajo Remoto

ARTÍCULO 124. TRABAJO REMOTO.

La empresa podrá celebrar contratos de trabajo bajo la modalidad de Trabajo Remoto, de conformidad con la Ley 2121 de 2021.

En esta modalidad toda la relación laboral se desarrolla mediante tecnologías de la información y las comunicaciones sin requerirse la presencia física habitual del trabajador en las instalaciones de la empresa.

Protección de Datos y Seguridad de la Información

ARTÍCULO 125. PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.

Los trabajadores que desarrollen actividades mediante teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto deberán cumplir estrictamente las políticas de protección de datos personales, seguridad informática y confidencialidad de la información adoptadas por IMMAGEN S.A.

La divulgación, copia, extracción, almacenamiento o transferencia no autorizada de información reservada constituirá falta grave.

Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 126. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MODALIDADES NO PRESENCIALES.

Los trabajadores vinculados mediante teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa deberán cumplir las instrucciones de Seguridad y Salud en el Trabajo impartidas por la empresa.

IMMAGEN S.A. realizará las actividades de identificación de peligros, valoración de riesgos, capacitación y seguimiento establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El trabajador deberá reportar inmediatamente cualquier accidente de trabajo ocurrido durante la ejecución de sus funciones.

CAPÍTULO XXV

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 127. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir una vez efectuado el procedimiento de publicación previsto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

La empresa informará a los trabajadores sobre la publicación del Reglamento Interno de Trabajo mediante comunicación interna y mantendrá una copia física o digital disponible para consulta permanente.

ARTÍCULO 128. DIVULGACIÓN.

IMMAGEN S.A., en cumplimiento de la normatividad laboral vigente, publicará el contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo mediante su fijación en lugares visibles de cada centro de trabajo y/o a través de medios físicos, electrónicos o digitales institucionales que garanticen el conocimiento de todos los trabajadores. La empresa conservará evidencia de la divulgación y mantendrá disponible una copia actualizada para consulta de los trabajadores, autoridades laborales y demás personas que legalmente deban conocer su contenido.

PARÁGRAFO. Las modificaciones posteriores al presente Reglamento Interno de Trabajo se divulgarán por los mismos medios utilizados para su publicación inicial y entrarán en vigencia conforme a las disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO XXVI

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 129. DEROGATORIA Y SUSTITUCIÓN DEL REGLAMENTO ANTERIOR.

A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan derogadas y sin efecto todas las disposiciones, normas, procedimientos y reglamentos internos expedidos con anterioridad por IMMAGEN S.A. que le sean contrarios o incompatibles.

El presente Reglamento sustituye integralmente las versiones anteriores del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y regirá las relaciones laborales entre IMMAGEN S.A. y sus trabajadores, sin perjuicio de los derechos adquiridos conforme a la ley.

ARTÍCULO 130. INTERPRETACIÓN E INTEGRACIÓN NORMATIVA.

Las situaciones no previstas expresamente en el presente Reglamento se regirán por las disposiciones de la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas del Sistema General de Seguridad Social Integral, las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, las leyes especiales vigentes y demás normas que regulen las relaciones laborales.

ARTÍCULO 131. VIGENCIA.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez surtido el procedimiento de publicación establecido en la Ley 1429 de 2010 y permanecerá vigente hasta que sea modificado, sustituido o derogado por disposición legal o por decisión de la empresa conforme a la normatividad aplicable.

PARÁGRAFO. El presente Reglamento Interno de Trabajo fue revisado y actualizado conforme a la legislación laboral colombiana vigente al año 2026, incluyendo las disposiciones relacionadas con jornada laboral, desconexión laboral, teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, acoso laboral, acoso sexual en el contexto laboral, igualdad, inclusión, no discriminación, convivencia laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con esta redacción el Reglamento Interno de Trabajo de **IMMAGEN S.A.** quedaría técnicamente cerrado y actualizado para su proceso de publicación y adopción en 2026.

CAPÍTULO XXVII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 132. CLÁUSULAS INEFICACES.

No producirán ningún efecto las disposiciones o cláusulas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones laborales de los trabajadores en relación con las establecidas en la Constitución Política, las leyes laborales vigentes, los contratos individuales de trabajo, los pactos colectivos, las convenciones colectivas, los laudos arbitrales o cualquier otra disposición que resulte más favorable al trabajador. En caso de conflicto o contradicción entre una disposición del presente Reglamento y una norma de superior jerarquía o más favorable al trabajador, prevalecerá esta última de conformidad con los principios de favorabilidad, condición más beneficiosa y primacía de la realidad establecidos en la legislación laboral colombiana.

PARÁGRAFO. Las disposiciones del presente Reglamento se entenderán automáticamente ajustadas a las modificaciones legales que entren en vigencia con posterioridad a su adopción, en todo aquello que resulte de obligatorio cumplimiento para la empresa y sus trabajadores.

FECHA DE ACTUALIZACION: JUNIO 25 de 2026

NELSON FREDY PAEZ

Representante Legal – Gerente General

IMMAGEN S.A.