

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GRUPO MEDIR ING S.A.S.

NIT 900.669.602-0

Versión actualizada conforme a la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 1040 de 2026

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por GRUPO MEDIR ING S.A.S., identificada con NIT 900.669.602-0 y domiciliada en Bogotá D.C. Sus disposiciones se aplican a todos sus trabajadores, cualquiera sea la modalidad del contrato, el cargo o el lugar en el que presten sus servicios, incluidos sus oficinas, obras, proyectos y centros de trabajo operados directamente por la sociedad.

Este Reglamento forma parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con la sociedad, salvo las estipulaciones que resulten más favorables al trabajador. Su adopción no lo hace aplicable, por sí sola, a otras personas jurídicas, consorcios o uniones temporales, los cuales deberán adoptarlo y publicarlo de manera independiente cuando actúen como empleadores.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en GRUPO MEDIR ING S.A.S. deberá suministrar la información y los documentos necesarios para verificar su identidad, formación, experiencia, aptitud y cumplimiento de los requisitos objetivos del cargo. Según la naturaleza de la vacante, podrán solicitarse:

- a) Documento de identidad.
- b) Autorización para trabajar expedida por la autoridad competente, cuando se trate de un adolescente autorizado legalmente para laborar.
- c) Hoja de vida y soportes académicos, profesionales y de experiencia relacionados con el cargo.
- d) Certificaciones, licencias, matrículas o tarjetas profesionales exigibles para el ejercicio de las funciones.
- e) Verificaciones de antecedentes únicamente cuando sean legalmente procedentes, necesarias y objetivamente relacionadas con las responsabilidades del cargo.
- f) Pruebas psicotécnicas o técnicas y evaluación médica ocupacional de preingreso, a cargo del empleador, de conformidad con la regulación vigente.
- g) Los documentos requeridos para la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, el pago de nómina y la formalización del contrato, una vez sea seleccionada la persona.
- h) Los demás documentos estrictamente necesarios y permitidos por la ley para el cargo correspondiente.

PARÁGRAFO. La solicitud, consulta, conservación y uso de la información del aspirante se sujetarán a los principios de finalidad, necesidad, pertinencia, circulación restringida, confidencialidad y seguridad previstos en la legislación de protección de datos personales. No podrán exigirse pruebas de embarazo, VIH, información sobre religión, afiliación política, orientación sexual, identidad de género, composición familiar u otros datos sensibles, salvo los eventos excepcionales expresamente autorizados por la ley y bajo criterios de necesidad y proporcionalidad. Tampoco podrán utilizarse los

procesos de selección para establecer discriminaciones prohibidas. Los aspirantes gozan de la protección frente al acoso, la violencia y la discriminación prevista en el Capítulo XV de este Reglamento.

APRENDICES

ARTÍCULO 3. Contrato de aprendizaje. La empresa podrá vincular aprendices mediante contrato de aprendizaje, el cual es un contrato laboral especial y a término fijo que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos del artículo 81 del mismo Código, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025. Mediante este contrato el aprendiz desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada y la empresa patrocinadora le proporciona los medios para adquirir formación profesional metódica y completa, por un término no superior a tres (3) años. El contrato constará por escrito.

ARTÍCULO 4. Condiciones del aprendizaje. Son condiciones especiales de la relación de aprendizaje:

- a) La finalidad de la relación es facilitar la formación del aprendiz, y la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje, que deberán guardar relación con su programa de formación.
- b) Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, así: en formación dual, como mínimo el setenta y cinco por ciento (75 %) de un salario mínimo legal mensual vigente durante el primer año y el cien por ciento (100 %) durante el segundo año; en formación tradicional, como mínimo el setenta y cinco por ciento (75 %) en la fase lectiva y el cien por ciento (100 %) en la fase práctica. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- c) Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral como trabajador dependiente y tendrá derecho a las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
- d) La empresa certificará el tiempo correspondiente a la fase práctica o dual, el cual se reconocerá como experiencia laboral.
- e) Al aprendiz le serán aplicables las disposiciones de este Reglamento en lo que sea compatible con la naturaleza de su vinculación. Los aprendices adolescentes se sujetarán además a las reglas del Capítulo XI.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5. En GRUPO MEDIR ING S.A.S., una vez admitido el aspirante, podrá estipularse con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la organización, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 del C.S.T.).

ARTÍCULO 6. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, del C.S.T.).

ARTÍCULO 7. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de

dos (2) meses. Una vez haya terminado este período, el empleador podrá realizar la evaluación de desempeño correspondiente según el cronograma establecido para ello.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 78 del C.S.T., modificado por el artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 8. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 del C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 9. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la organización. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. Las horas de entrada y salida de los trabajadores se ajustarán a las necesidades de los servicios que la empresa presta de conformidad con su objeto social y a la jornada establecida para cada cargo o proyecto, sin exceder en ningún caso la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, vigente desde el 15 de julio de 2026 de conformidad con la Ley 2101 de 2021 y el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. La reducción de la jornada no implica disminución del salario ni de las prestaciones. A falta de orden verbal o escrita, los horarios son los siguientes:

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICINA			
Día	Horario	Almuerzo	Horas efectivas
Lunes y martes	7:00 a. m. a 5:00 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.	9 horas c/día
Miércoles, jueves y viernes	7:00 a. m. a 4:00 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.	8 horas c/día
Total semanal			42 horas

Pausas activas remuneradas: 10:00 a 10:15 a. m. y 3:00 a 3:15 p. m. Cálculo: $(9 \times 2) + (8 \times 3) = 42$ horas.

El horario del personal administrativo distribuye la jornada de cuarenta y dos (42) horas en cinco (5) días, con dos (2) jornadas diarias de nueve (9) horas efectivas. Por exceder de ocho (8) horas diarias, este horario se aplica bajo la modalidad de jornada flexible prevista en el literal a) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y requiere acuerdo escrito con cada trabajador, conforme al modelo del Anexo No. 2 de este Reglamento. A falta de dicho acuerdo, el trabajador administrativo cumplirá el horario base previsto para el personal operativo.

PERSONAL OPERATIVO Y DE OBRAS (INCLUYE PROFESIONALES), HORARIO BASE			
Día	Horario	Almuerzo	Horas efectivas
Lunes y martes	7:00 a. m. a 3:00 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.	7 horas c/día
Miércoles, jueves y viernes	7:00 a. m. a 4:00 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.	8 horas c/día
Sábado	8:00 a. m. a 12:00 m.	No aplica	4 horas
Total semanal			42 horas

Pausas activas remuneradas: 10:00 a 10:15 a. m.; lunes y martes 2:00 a 2:15 p. m.; miércoles a viernes 3:00 a 3:15 p. m. Cálculo: $(7 \times 2) + (8 \times 3) + 4 = 42$ horas. Ningún día supera ocho (8) horas.

En ambos horarios, la jornada efectiva corresponde a cuarenta y dos (42) horas semanales. El tiempo destinado al almuerzo no se computa dentro de la jornada. Las pausas activas de quince (15) minutos son remuneradas, se computan como tiempo de trabajo y, en obra, podrán organizarse por turnos para garantizar la continuidad y la seguridad de las labores.

PARÁGRAFO PRIMERO. HORARIOS ESPECIALES POR PROYECTO. Por necesidades justificadas de cada proyecto, la empresa podrá establecer turnos u horarios diferentes, previa comunicación al trabajador y con respeto de la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, del máximo diario legal, de los descansos, los recargos y los demás derechos aplicables. Las jornadas diarias superiores a ocho (8) horas, hasta un máximo de nueve (9), solo procederán mediante el acuerdo de jornada flexible previsto en el párrafo tercero de este artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PERÍODOS DE DESCANSO. Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuirán al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada (artículo 167 del C.S.T.). Lo anterior no afecta las pausas activas remuneradas previstas en este artículo.

PARÁGRAFO TERCERO. JORNADAS ESPECIALES.

- Turnos sucesivos: la empresa y el trabajador podrán acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la organización o a secciones de ella sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo en día de descanso obligatorio, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria, respetando siempre el mínimo legal, y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. La empresa no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
- Jornada flexible: la empresa y el trabajador podrán acordar por escrito que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario cuando no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales. Si en el horario pactado el trabajador labora en jornada nocturna, tendrá derecho al recargo nocturno (artículo 161, literal a, del C.S.T.).

PARÁGRAFO CUARTO. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS CUIDADORAS. El trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos o hijas menores de edad, personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, crónicas graves o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o de quien dependa exclusivamente, podrá solicitar por escrito horarios o jornadas flexibles, o modalidades de trabajo apoyadas en tecnologías de la información, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso y acreditando su calidad de cuidador. La empresa responderá en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptando la solicitud con el proceso de implementación, negándola con la justificación correspondiente o planteando una propuesta alternativa (artículo 46 de la Ley 2466 de 2025). Igualmente, el trabajador cuidador de un familiar con discapacidad podrá acceder, previo acuerdo y certificación de su condición, a flexibilidad horaria o a trabajo en casa o remoto, siempre que la naturaleza de la labor lo permita (artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, modificado por el artículo 47 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO QUINTO. JORNADA FAMILIAR. La empresa facilitará, promoverá o gestionará, directamente o con la Caja de Compensación Familiar, una jornada semestral en la que los trabajadores puedan compartir con su familia. Si no logra gestionarla, permitirá que los trabajadores dispongan de ese espacio de tiempo sin afectar sus días de descanso, sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario (Ley 1857 de 2017 y artículo 161, parágrafo 2, del C.S.T.).

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11. Trabajo diurno y nocturno. Trabajo diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.). Trabajo nocturno es el realizado entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.) del día siguiente, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria pactada y, en todo caso, el que excede la jornada máxima legal, sin perjuicio de las jornadas especiales válidamente acordadas conforme al artículo 10 de este Reglamento.

ARTÍCULO 13. El trabajo suplementario deberá ser previamente autorizado por el superior competente, salvo situaciones urgentes o excepcionales debidamente justificadas. No se requiere permiso previo del Ministerio del Trabajo. En ningún caso las horas extras, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, salvo las excepciones legales.

La empresa llevará un registro individual del trabajo suplementario en el que consten el nombre del trabajador, la actividad desarrollada, el número de horas y su carácter diurno o nocturno. A solicitud del trabajador, entregará la relación correspondiente junto con el soporte del pago, y aportará el registro a las autoridades judiciales o administrativas cuando le sea requerido (artículo 162 del C.S.T., modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 14. Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Los recargos por trabajo extra diurno, extra nocturno y nocturno se aplicarán según la naturaleza de la hora laborada. Cuando el trabajo coincida con un día de descanso obligatorio o festivo, se acumulará el recargo correspondiente a esa circunstancia, conforme a la ley.
5. El valor de la hora ordinaria se calculará con base en la jornada máxima legal vigente de cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminución del salario.

ARTÍCULO 15. La autorización interna constituye un mecanismo de orden y control, pero no podrá utilizarse para desconocer el pago del trabajo suplementario o nocturno que haya sido ordenado, permitido, tolerado o conocido por la empresa y que resulte debidamente acreditado. El pago se efectuará con el salario del período en que se cause o, a más tardar, con el del período siguiente.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 16. Son días de descanso obligatorio remunerado los domingos, salvo pacto escrito de un día distinto como descanso semanal, y los días festivos reconocidos por la legislación colombiana: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Los traslados al lunes se efectuarán de conformidad con la Ley 51 de 1983.

El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunerará con el recargo legal sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas. En aplicación gradual del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, el recargo será del noventa por ciento (90 %) a partir del 1 de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %) a partir del 1 de julio de 2027, sin perjuicio de que la empresa aplique anticipadamente el ciento por ciento (100 %).

El trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando se laboran hasta dos (2) de estos días en el mes calendario, y habitual cuando se laboran tres (3) o más. En el trabajo ocasional, el trabajador podrá elegir entre descanso compensatorio remunerado o retribución en dinero, en los términos legales. En el trabajo habitual tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado, además de la remuneración legal correspondiente.

Cuando se trate de trabajo habitual o permanente en el día de descanso obligatorio, la empresa publicará, con al menos doce (12) horas de anticipación, la relación del personal que deba laborar y el día y las horas del descanso compensatorio.

ARTÍCULO 17. El descanso semanal obligatorio tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas, salvo las excepciones legales.

ARTÍCULO 18. Cuando la empresa suspenda el trabajo por una festividad no prevista legalmente, pagará el salario correspondiente como si el servicio se hubiera prestado, salvo que exista convenio expreso de compensación o que esta se encuentre prevista válidamente en el Reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral. El trabajo compensatorio no se considerará suplementario por esa sola circunstancia.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, sin perjuicio del reconocimiento proporcional al terminar el contrato o en los demás eventos previstos por la ley.

ARTÍCULO 20. La época de las vacaciones será señalada por la empresa, de oficio o atendiendo la solicitud del trabajador, a más tardar dentro del año subsiguiente a su causación, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. La empresa informará al trabajador la fecha de inicio con una anticipación no inferior a quince (15) días. Las solicitudes del trabajador se tramitarán conforme al procedimiento interno y con una anticipación razonable.

ARTÍCULO 21. Si se presenta una interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 22. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones. Cuando termine el contrato sin que se hayan disfrutado, se compensarán en dinero proporcionalmente al tiempo laborado, con base en el último salario devengado, conforme a la ley.

ARTÍCULO 23. El trabajador disfrutará anualmente, por lo menos, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes podrán acordar la acumulación de los días restantes hasta por dos (2) años y, en los casos legalmente autorizados, hasta por cuatro (4) años.

ARTÍCULO 24. Durante las vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al iniciar su disfrute. Se excluirán el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el trabajo suplementario. Cuando el salario sea variable, se liquidarán con el promedio de lo devengado durante el año inmediatamente anterior o durante todo el tiempo servido, si fuere menor.

ARTÍCULO 25. La empresa llevará el registro de vacaciones previsto legalmente, con la fecha de ingreso, causación, inicio y terminación del disfrute y remuneración pagada. En los contratos a término fijo o por obra o labor, el derecho se reconocerá proporcionalmente al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 26. La empresa concederá las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos (artículo 57, numeral 6, del C.S.T., modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025):

1. Ejercicio del derecho al sufragio, sin perjuicio del descanso compensatorio electoral que legalmente corresponda.
2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como todo suceso personal o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
4. Comisiones sindicales inherentes a la organización o asistencia al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se avise con la debida oportunidad y que el número de ausentes no perjudique el funcionamiento de la empresa.
5. Citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, previa información al empleador y presentación del certificado correspondiente cuando las circunstancias lo

permitan, incluidos los casos de diagnóstico y tratamiento de la endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023.

6. Obligaciones escolares como acudiente, cuando la asistencia del trabajador sea obligatoria por requerimiento del centro educativo.
7. Citaciones judiciales, administrativas o legales.
8. Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, previo acuerdo con la empresa, para el trabajador que certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
9. Los demás eventos remunerados previstos en la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. La duración de la licencia por calamidad doméstica se determinará atendiendo a la gravedad, necesidad, razonabilidad, distancia, condiciones particulares del caso y soportes disponibles. No estará limitada automáticamente a un (1) día ni podrá imputarse unilateralmente a vacaciones o a una licencia no remunerada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador deberá informar la necesidad del permiso o licencia a su jefe inmediato y a Talento Humano mediante el formato o plataforma dispuestos por la empresa. En situaciones de urgencia, fuerza mayor o imposibilidad material, informará tan pronto como razonablemente pueda y aportará los soportes disponibles dentro de un término razonable. Los permisos remunerados de origen legal no podrán descontarse del salario ni compensarse con trabajo adicional.

PARÁGRAFO TERCERO. Para permisos personales no previstos como remunerados por la ley, la empresa podrá autorizar licencia no remunerada, compensación de tiempo o imputación a vacaciones, esta última únicamente previa solicitud o acuerdo escrito del trabajador y respetando el descanso mínimo legal.

PARÁGRAFO CUARTO. La falsedad, alteración o engaño comprobados en la solicitud o soporte de un permiso podrán dar lugar al procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento, sin que opere una terminación automática.

PARÁGRAFO QUINTO. LICENCIA POR LUTO. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, se concederán cinco (5) días hábiles remunerados. El hecho deberá acreditarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes.

PARÁGRAFO SEXTO. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LICENCIAS PARENTALES. La trabajadora tendrá derecho a dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad remunerada, en los términos del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Se aplicarán las ampliaciones por parto prematuro, parto múltiple o nacimiento de hijo con discapacidad, las reglas para madres adoptantes y la extensión al padre o persona a cargo en los casos legalmente previstos. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, o al término mayor que establezca la ley. Los padres podrán acceder a la licencia parental compartida y a la licencia parental flexible de tiempo parcial cuando cumplan los requisitos legales. La empresa tramitará estas licencias con base en los certificados y registros exigidos por la normativa vigente.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 27. Formas y libertad de estipulación. La empresa y el trabajador podrán convenir libremente el salario por unidad de tiempo, obra, destajo, tarea u otra modalidad legal, respetando el salario mínimo y los mínimos convencionales aplicables.

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito un salario integral que, además del trabajo ordinario, compense anticipadamente las prestaciones, recargos y beneficios que se indiquen expresamente, excepto las vacaciones. El salario integral no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes más un factor prestacional no inferior al treinta por ciento (30 %) de esa cuantía.

El salario integral estará sometido a las cotizaciones, aportes y reglas tributarias vigentes. La base de cotización y los efectos sobre prestaciones y aportes serán los definidos por la ley. El cambio a esta modalidad no termina el contrato y exige liquidar las prestaciones causadas hasta la fecha del acuerdo, cuando legalmente corresponda.

ARTÍCULO 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133 del C.S.T.).

ARTÍCULO 29. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese (artículo 138, numeral primero, del C.S.T.). Con la autorización escrita del trabajador, el salario, las prestaciones, las vacaciones y los demás pagos derivados del contrato podrán consignarse o transferirse a la cuenta bancaria que él indique.

PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 30. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no podrá ser mayor de una (1) semana y para los sueldos no mayor de un (1) mes (artículo 134 del C.S.T.).
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del 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 del C.S.T.).
3. La empresa pagará los sueldos en forma mensual vencida.

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y NORMAS SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 31. La empresa velará por la seguridad y salud de sus trabajadores y destinará los recursos necesarios para diseñar, implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las normas que las modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 32. Los servicios asistenciales se prestarán a través de la EPS, ARL e IPS correspondientes. La empresa garantizará la afiliación oportuna y cumplirá las obligaciones que legalmente le correspondan, sin perjuicio de la responsabilidad derivada de una falta de afiliación.

ARTÍCULO 33. El trabajador que presente una enfermedad, accidente o condición que afecte la prestación segura del servicio deberá informarlo tan pronto como sea posible a su jefe inmediato, al responsable de SST o a Talento Humano, y aportar la incapacidad o certificación válida cuando haya lugar. La falta de aviso no se considerará injustificada cuando el trabajador demuestre imposibilidad material para comunicarla oportunamente.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deberán asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales legalmente procedentes y cumplir las restricciones y recomendaciones laborales comunicadas por el profesional competente. La empresa solo recibirá el concepto ocupacional, las restricciones y las recomendaciones necesarias para gestionar el riesgo; la historia clínica y los diagnósticos permanecerán sometidos a reserva. Los tratamientos clínicos corresponden a la autonomía del trabajador y al sistema de salud, y la empresa no declarará por sí misma la pérdida de prestaciones económicas.

ARTÍCULO 35. Los trabajadores deberán cumplir las normas, procedimientos, permisos de trabajo, uso de elementos de protección personal y demás medidas del SG-SST. El incumplimiento grave y culpable de instrucciones de prevención previamente comunicadas podrá dar lugar a las medidas disciplinarias o contractuales legalmente procedentes, previa aplicación del debido proceso.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente de trabajo, el jefe o responsable del área ordenará inmediatamente los primeros auxilios, la atención y la remisión necesarias, adoptará medidas para reducir sus consecuencias y activará el reporte e investigación del evento conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 37. Todo accidente o incidente, incluso el que parezca leve, deberá ser informado inmediatamente por el trabajador o por quien tenga conocimiento, sin perjuicio de la atención prioritaria de la emergencia.

ARTÍCULO 38. La empresa llevará los registros y estadísticas de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales y efectuará los reportes a la ARL, EPS y autoridades competentes dentro de los términos legales.

ARTÍCULO 39. En lo no previsto en este capítulo se aplicarán las normas vigentes del Sistema General de Riesgos Laborales, del SG-SST y de evaluaciones médicas ocupacionales, incluidas la Ley 1562 de 2012, el Decreto Ley 1295 de 1994 en lo vigente, la Ley 776 de 2002, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1843 de 2025, o las disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 40. Los trabajadores de GRUPO MEDIR ING S.A.S. tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

ARTÍCULO 41. El orden jerárquico de la empresa será el establecido en el organigrama vigente. identificado con código, versión y fecha, el cual se incorpora como Anexo No. 1 de este Reglamento y deberá mantenerse accesible para todos los trabajadores. Para efectos laborales, representan al empleador el representante legal, el gerente corporativo, el gerente general y las personas expresamente delegadas dentro del ámbito de sus funciones.



PARÁGRAFO. La instrucción de los procedimientos disciplinarios corresponderá a Talento Humano o a quien sea designado. La decisión de primera instancia será adoptada por el Gerente General o el Gerente Corporativo, según la dependencia del trabajador, y la impugnación será resuelta por el Representante Legal o, cuando exista conflicto de interés o este haya decidido en primera instancia, por la Asamblea de Accionistas o por el órgano que esta designe. Quien se encuentre impedido deberá apartarse del trámite.

CAPÍTULO XI

PROTECCIÓN DE ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR E IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO

ARTÍCULO 42. La empresa garantizará igualdad de oportunidades y no establecerá prohibiciones generales para el acceso de las mujeres a labores por razón de su sexo. Las restricciones se basarán exclusivamente en la evaluación objetiva de riesgos, la aptitud ocupacional y las normas de seguridad y salud en el trabajo. Se mantendrán únicamente las prohibiciones específicas vigentes, incluida la utilización de mujeres y menores de edad en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo u otros productos que contengan dichos pigmentos. Durante el embarazo se respetarán las restricciones médicas y se adoptarán medidas de reubicación cuando sean necesarias.

ARTÍCULO 43. Los adolescentes entre quince (15) y dieciocho (18) años solo podrán ser vinculados con autorización de la autoridad competente y en actividades permitidas por la legislación de infancia y adolescencia. No podrán ejecutar trabajos peligrosos o que, por su naturaleza o condiciones, puedan afectar su salud, seguridad, integridad o formación, conforme a la Resolución 1796 de 2018 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

La jornada de los adolescentes autorizados se sujetará a los límites legales: quienes tengan entre quince (15) y diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales; los mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) podrán trabajar hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales. En todo caso se garantizarán su asistencia regular al sistema educativo, la afiliación a seguridad social, la capacitación y las demás protecciones especiales.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ORGANIZACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 44. Son obligaciones especiales de la empresa, además de las previstas en la ley:

1. Suministrar los instrumentos, materias primas, equipos y elementos de protección necesarios para la labor.
2. Proporcionar condiciones locativas y de seguridad adecuadas, prestar primeros auxilios y cumplir el SG-SST.
3. Pagar oportunamente la remuneración, prestaciones y demás acreencias laborales.
4. Respetar la dignidad, intimidad, honra, creencias y demás derechos fundamentales de los trabajadores y prevenir toda forma de discriminación, violencia y acoso.
5. Conceder las licencias, permisos y descansos establecidos en la ley y en este Reglamento.
6. Expedir, a la terminación del contrato y cuando sea solicitado, la certificación laboral correspondiente y gestionar la evaluación médica ocupacional de egreso en los términos legales.

7. Pagar los gastos razonables de traslado cuando para prestar el servicio el trabajador deba cambiar de residencia, en los eventos previstos por la ley.
8. Llevar los registros de horas extras, vacaciones, accidentes de trabajo y los demás exigidos legalmente.
9. Conceder durante los primeros seis (6) meses de edad del menor dos (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno para lactancia y, posteriormente, un (1) descanso remunerado de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años, siempre que se mantenga y manifieste la lactancia materna continua, sin perjuicio de descansos adicionales prescritos médicamente.
10. Proteger el empleo durante las licencias de maternidad, paternidad, parentales, incapacidades y demás situaciones amparadas por estabilidad laboral reforzada, conforme a la ley.
11. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, y remover barreras físicas, comunicativas y actitudinales.
12. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
13. Otorgar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación en la empresa, sin desmejorar sus condiciones, a las trabajadoras víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y de tentativa de feminicidio comprobada, así como a las demás personas víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, garantizando la protección de su vida e integridad.
14. Cumplir, cuando le sea exigible por el número de trabajadores permanentes, la obligación de vincular trabajadores con discapacidad prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, y reportar dichos contratos al Ministerio del Trabajo dentro de los términos legales.
15. Adoptar, implementar y divulgar la política y el protocolo de prevención, atención y sanción del acoso, la violencia, la violencia basada en género y la discriminación, en los términos del Capítulo XV de este Reglamento.
16. Responder dentro de los términos legales las solicitudes de jornada flexible de las personas cuidadoras.
17. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y contar con políticas y canales internos para su protección.
18. Cumplir las obligaciones especiales respecto de adolescentes autorizados para trabajar, aprendices, practicantes y demás personas protegidas por la ley.
19. Cumplir este Reglamento y las demás obligaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias.

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales del trabajador de GRUPO MEDIR ING S.A.S.:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la organización o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones de naturaleza reservada cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la organización, lo que no obsta para

- denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo 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 y compañeros.
 5. Comunicar oportunamente a la organización las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace a las personas o los bienes de la organización.
 7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la organización 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 la dotación en los horarios y días de trabajo establecidos por la organización, incluidas las reuniones fuera de sus instalaciones.
 9. Portar en horario laboral el carné que lo identifica como miembro de la organización.
 10. Registrar en las oficinas de la organización su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 del C.S.T.).
 11. Abstenerse de utilizar lenguaje soez o vulgar al dirigirse a sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos o superiores.
 12. Guardar buena conducta, evitando tratos amenazantes o desafiantes al dirigirse a sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos o superiores.
 13. Abstenerse de ejecutar trabajos para terceros distintos de su empleador dentro de las horas laborales y en el sitio habitual de trabajo, sin previa autorización de la Gerencia.
 14. Abstenerse de solicitar o tomar dinero prestado a los clientes o compañeros, o de realizar con ellos cualquier tipo de negociación.
 15. Abstenerse de efectuar modificaciones o alteraciones a listas, etiquetas o rótulos de mercancía que lleven el membrete de GRUPO MEDIR ING S.A.S.
 16. En caso de manejo de la caja menor de la organización en cualquiera de sus sedes, cumplir las normas éticas y contables, efectuar los chequeos de apertura y cierre de caja según los formatos internos y reportar de inmediato a la Administración cualquier faltante o sobrante. El responsable de la caja quedará sometido a los arqueos que legalmente pueden efectuarse. Ningún faltante podrá descontarse del salario sin autorización escrita del trabajador u orden judicial.
 17. Abstenerse de recibir dádivas de proveedores o terceros con los que tenga contacto en virtud del cargo, de solicitarles dinero prestado o de efectuar cualquier otra actividad que comprometa el buen nombre de la organización.
 18. Presentar los informes de rendimiento requeridos por la organización.
 19. Intervenir en los comités de trabajo y asistir a las reuniones de área y jornadas de capacitación.
 20. Atender a los clientes y proveedores en los horarios y sitios establecidos para el efecto, según la orientación de las directivas del empleador.
 21. Respetar y propender por el cabal cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento.

22. Utilizar con ética y profesionalismo la herramienta de internet, de acuerdo con los manuales definidos.

PARÁGRAFO. DOTACIÓN. Los gerentes y gestores no están obligados a hacer uso de la dotación, excepto en la asistencia a reuniones en representación de la organización. Así mismo, deben portar el carné que los distingue como miembros de esta.

ARTÍCULO 46. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar salarios o prestaciones sin autorización específica del trabajador, orden judicial o habilitación legal.
2. Obligar a los trabajadores a adquirir bienes o servicios en establecimientos determinados o exigir dinero para su admisión, permanencia o mejora de condiciones.
3. Limitar, presionar o interferir indebidamente en el derecho de asociación sindical, negociación colectiva o sufragio.
4. Imponer obligaciones religiosas o políticas, realizar propaganda política en los lugares de trabajo o utilizar certificaciones y listas para perjudicar el acceso futuro al empleo.
5. Ejecutar actos de discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen, nacionalidad, discapacidad, edad, condición familiar, condiciones sobrevinientes de salud, situación económica, religión, opinión política, afiliación sindical o cualquier otro criterio prohibido, incluidas las acciones u omisiones que afecten a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas con ocasión de sus nombres identitarios o de aspectos de su vida personal no relacionados con el trabajo, así como el racismo y la xenofobia.
6. Exigir a la persona en embarazo tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones o restricciones médicas, o disminuir su salario o desmejorar sus condiciones por negarse a ejecutarlas.
7. Discriminar a las personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
8. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial o étnico.
9. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para que dejen el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
10. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
11. Realizar actos de violencia, acoso laboral, acoso sexual, represalia, censura o revictimización, o tolerar dichas conductas.
12. Desconocer la intimidad, confidencialidad, protección de datos personales o secreto de las comunicaciones, salvo controles legítimos, informados, necesarios y proporcionales sobre recursos corporativos.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que restrinja derechos laborales, ofenda la dignidad o contravenga las prohibiciones del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 47. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer, apropiarse, ocultar, destruir o usar sin autorización bienes, documentos, equipos, materiales o información de la empresa o de terceros relacionados.

2. Presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando se afecte la seguridad, el desempeño o la convivencia laboral, así como portar, distribuir o consumir sustancias prohibidas en los lugares o actividades de la empresa, salvo medicamentos prescritos y utilizados conforme a indicación médica.
3. Portar armas sin autorización legal y empresarial, salvo el personal habilitado para funciones de seguridad.
4. Faltar o abandonar el trabajo sin justa causa, permiso o aviso razonablemente oportuno, salvo imposibilidad demostrada.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender intempestivamente labores o promover conductas ilegales que afecten la operación, sin perjuicio del ejercicio legítimo de los derechos colectivos.
6. Falsificar, alterar, ocultar o destruir registros, listas, informes, soportes, cuentas, tiquetes o documentos; engañar o defraudar a la empresa, clientes, proveedores o compañeros.
7. Solicitar o recibir dádivas, comisiones, préstamos o beneficios indebidos vinculados con sus funciones, o intervenir en situaciones de conflicto de interés sin revelarlo.
8. Realizar negocios, ventas, rifas, apuestas o actividades particulares durante la jornada o en los lugares de trabajo sin autorización, cuando interfieran con la prestación del servicio.
9. Utilizar equipos, internet, sistemas, herramientas o credenciales corporativas para fines ilícitos, no autorizados o que comprometan la seguridad de la información.
10. Divulgar información reservada o datos personales sin autorización, salvo denuncias, reportes o revelaciones protegidas por la ley.
11. Ejecutar actos de violencia, amenaza, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, represalia, intimidación o cualquier conducta que afecte la dignidad o integridad de otras personas.
12. Incumplir las medidas del SG-SST, omitir el uso de elementos de protección o ejecutar actos que generen riesgos graves para sí, para terceros o para los bienes.
13. Ejecutar para terceros, durante la jornada y sin autorización, actividades ajenas al empleador que interfieran con sus obligaciones.
14. Las demás conductas expresamente prohibidas por la ley, el contrato y este Reglamento, siempre que hayan sido comunicadas y guarden relación con el trabajo.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 48. Legalidad de las sanciones. GRUPO MEDIR ING S.A.S. no impondrá sanciones disciplinarias que no estén previstas en este Reglamento, en pacto o convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo. No se impondrán multas. Las suspensiones respetarán los límites del artículo 112 del mismo Código.

PARÁGRAFO. Las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos anteriores definen reglas de conducta. La calificación como falta leve o grave solo procederá después de valorar los hechos probados conforme a este capítulo.

ARTÍCULO 49. Faltas leves y criterios de clasificación. Para determinar la gravedad y la consecuencia aplicable se valorarán conjuntamente: a) la naturaleza de la obligación incumplida; b) el grado de culpabilidad y la existencia de dolo o culpa; c) el daño o riesgo concreto causado; d) la afectación a personas, a la operación, a la seguridad, a la información o a los bienes; e) el cargo, el

nivel de responsabilidad y el deber especial de confianza; f) las circunstancias de tiempo, modo y lugar; g) la existencia de provocación, fuerza mayor, caso fortuito o imposibilidad demostrada; h) el reconocimiento oportuno y las acciones de corrección; e i) los antecedentes disciplinarios vigentes y relacionados.

PARÁGRAFO PRIMERO. No habrá responsabilidad disciplinaria objetiva. Una misma conducta no podrá ser calificada simultáneamente como leve y grave ni sancionada dos veces por los mismos hechos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para este Reglamento existe reincidencia cuando, dentro de los doce (12) meses siguientes a la firmeza de una sanción, el trabajador comete una nueva falta igual o sustancialmente semejante. La reincidencia es un criterio de agravación, pero no produce automáticamente una suspensión ni la terminación del contrato.

Constituyen faltas leves los incumplimientos culpables de menor entidad que no causen daño relevante, riesgo grave ni afectación sustancial del servicio. Podrán considerarse leves, según las circunstancias:

1. Incurrir ocasionalmente en retardo injustificado o incumplir de manera menor el horario, sin afectación relevante de la operación.
2. Ausentarse por un lapso breve del puesto o área asignada, sin autorización y sin generar riesgo o afectación relevante.
3. Omitir o entregar tardíamente, por descuido y sin consecuencias relevantes, informes, registros o soportes rutinarios del cargo.
4. Incumplir por primera vez un procedimiento interno de carácter operativo o administrativo, cuando haya sido previamente comunicado y el incumplimiento sea subsanable y no grave.
5. Incurrir en descuido leve en la conservación, orden o uso autorizado de equipos, herramientas, documentos o espacios, sin daño relevante.
6. Omitir ocasionalmente el porte del carné o el uso de la dotación exigible, cuando estos hayan sido suministrados y no se comprometa la seguridad.
7. No asistir, sin justificación, a una reunión o capacitación obligatoria previamente convocada, cuando no se cause afectación relevante.
8. Realizar durante la jornada una actividad personal ocasional que no sea ilícita y produzca una interferencia menor con las funciones.
9. Emplear expresiones descorteses o incumplir reglas básicas de trato respetuoso, siempre que no exista amenaza, violencia, discriminación, acoso ni afectación grave de la dignidad.
10. No informar oportunamente cambios de datos de contacto u otras novedades administrativas exigibles, cuando la omisión sea subsanable y no cause perjuicio relevante.

ARTÍCULO 50. Faltas graves. Son faltas graves los incumplimientos culpables que, por su naturaleza o por las circunstancias comprobadas, lesionen de manera sustancial la confianza, la dignidad, la seguridad, la operación, la información o los bienes de la empresa o de terceros relacionados. Podrán considerarse graves:

1. Apropiarse, sustraer, ocultar, destruir o usar fraudulentamente dinero, bienes, documentos, materiales, equipos o información de la empresa o de terceros relacionados.

2. Falsificar, adulterar, ocultar o destruir registros, soportes, informes, cuentas, incapacidades, permisos o cualquier documento relacionado con el trabajo, o suministrar información deliberadamente falsa para obtener un beneficio o causar un perjuicio.
3. Ejecutar fraude, abuso de confianza, conflicto de interés oculto o corrupción, o solicitar o recibir dádivas, comisiones o beneficios indebidos vinculados con las funciones.
4. Divulgar, extraer o utilizar sin autorización información reservada, datos personales, secretos empresariales o credenciales, cuando se cause o se genere un riesgo relevante, sin afectar las denuncias o revelaciones protegidas por la ley.
5. Realizar actos de violencia, amenaza seria, intimidación, discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, represalia o afectación grave de la dignidad o integridad de otra persona.
6. Incurrir en insubordinación grave frente a una orden legítima, clara, relacionada con el trabajo y emitida por autoridad competente, siempre que no implique renuncia de derechos, peligro injustificado o ejecución de un acto ilícito.
7. Presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando se comprometa de forma relevante la seguridad, el desempeño o la convivencia; o portar, distribuir o consumir sustancias prohibidas en actividades o lugares de trabajo, salvo medicamentos prescritos.
8. Portar armas sin autorización legal y empresarial, excepto cuando ello corresponda a funciones de seguridad debidamente habilitadas.
9. Incumplir deliberada o gravemente las normas del SG-SST, omitir elementos de protección o desatender instrucciones preventivas comunicadas, cuando se cause o genere un riesgo grave para personas o bienes.
10. Abandonar el trabajo o faltar injustificadamente de manera que se cause una afectación seria a la operación, a la seguridad o al servicio, salvo imposibilidad demostrada de informar.
11. Dañar intencionalmente o por culpa grave equipos, obras, vehículos, sistemas, documentos, instalaciones o bienes de la empresa o de terceros relacionados.
12. Utilizar sistemas, equipos, internet, herramientas o credenciales corporativas con fines ilícitos, fraudulentos o que comprometan gravemente la ciberseguridad o la continuidad de la operación.
13. Disminuir deliberadamente el rendimiento, suspender intempestivamente labores o promover conductas ilegales con afectación relevante, sin perjuicio del ejercicio legítimo de los derechos individuales y colectivos.
14. Ejecutar para terceros actividades incompatibles o competidoras durante la jornada, usar recursos de la empresa sin autorización o incumplir un deber válido de exclusividad, cuando exista interferencia o perjuicio relevante.
15. No reportar oportunamente faltantes, sobrantes, incidentes, accidentes, riesgos o irregularidades que el trabajador tenga el deber funcional de informar, cuando la omisión sea dolosa o gravemente culposa y cause o pueda causar una afectación relevante.
16. Reincidir en faltas leves, en los términos del artículo 49, cuando la repetición evidencie un incumplimiento sustancial de las obligaciones y se hayan aplicado previamente medidas disciplinarias proporcionales.

PARÁGRAFO. Esta enumeración deberá interpretarse de forma restrictiva y en concordancia con los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato, las funciones comunicadas y las políticas internas válidamente adoptadas. Ninguna conducta dará lugar a una consecuencia automática.

ARTÍCULO 51. Escala de sanciones disciplinarias. Comprobada una falta mediante el procedimiento del artículo 52, podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Para faltas leves: a) amonestación escrita; o b) suspensión de uno (1) a tres (3) días, cuando la entidad del hecho o la reincidencia lo justifiquen.
2. Para faltas graves: suspensión de cuatro (4) a ocho (8) días en la primera ocasión. En caso de reincidencia debidamente comprobada, la suspensión podrá superar ocho (8) días sin exceder dos (2) meses, conforme al artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. La sanción se individualizará conforme a los criterios del artículo 49. No será obligatorio agotar progresivamente todas las medidas, pero la decisión deberá explicar por qué la sanción elegida es necesaria y proporcional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La terminación del contrato con justa causa no constituye una sanción de esta escala ni resulta automáticamente de la calificación de una falta como grave. Solo procederá cuando los hechos probados configuren una causal legal, contractual o reglamentaria válida de terminación. Antes de adoptar la decisión, la empresa comunicará por escrito al trabajador los hechos que se le imputan y le dará la oportunidad de ser escuchado y de presentar sus descargos y pruebas, en un término razonable. La comunicación de terminación indicará de manera precisa los hechos y la causal invocada (parágrafo del artículo 62 del C.S.T.) y respetará las garantías de estabilidad laboral reforzada aplicables. Un mismo hecho no podrá generar, además, una sanción disciplinaria y una terminación como doble consecuencia punitiva.

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 52. En toda actuación disciplinaria se respetarán la dignidad, la presunción de inocencia, el in dubio pro disciplinado, la proporcionalidad, la defensa, la contradicción y controversia de la prueba, la intimidad, la lealtad y buena fe, la imparcialidad, el buen nombre, la honra, la inmediatez razonable y el non bis in ídem (artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025). Como mínimo se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de apertura del proceso.
2. Formulación escrita, clara y concreta de los hechos, conductas u omisiones investigados y de las normas presuntamente infringidas.
3. Traslado de todas las pruebas que fundamenten la actuación y acceso al expediente.
4. Concesión de un término no inferior a cinco (5) días hábiles para rendir descargos, controvertir las pruebas y solicitar o aportar las que se consideren necesarias. Si la defensa es verbal, se levantará un acta fiel de la diligencia, en la que se transcribirá la versión del trabajador.
5. Práctica de las pruebas pertinentes, conducentes y útiles, con oportunidad de contradicción.
6. Decisión escrita y debidamente motivada, con identificación de los hechos probados, valoración de la defensa y, cuando haya lugar, imposición de una sanción proporcional.
7. Notificación de la decisión y posibilidad de impugnarla dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La autoridad de segunda instancia resolverá motivadamente dentro de un término razonable.

El trabajador sindicalizado podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, quienes podrán velar por el respeto del derecho de defensa y del debido proceso y dejar constancia de ello al final del procedimiento. Los trabajadores con discapacidad contarán con las medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca. El procedimiento podrá adelantarse mediante tecnologías de la información cuando el trabajador disponga de ellas y se garantice su participación efectiva. La inasistencia injustificada, después de una citación válida, no equivale a confesión y el proceso continuará con las pruebas disponibles.

La autoridad instructora y las autoridades de primera y segunda instancia serán las previstas en el artículo 41. Cuando exista impedimento o conflicto de interés, deberá designarse una persona u órgano sustituto que garantice imparcialidad.

PARÁGRAFO. EFECTOS DEL DEBIDO PROCESO. No producirá efecto la sanción disciplinaria impuesta con desconocimiento del procedimiento y de las garantías establecidas en este Reglamento y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. La decisión absolutoria o de archivo impedirá un nuevo juzgamiento por los mismos hechos, salvo la aparición de elementos nuevos jurídicamente relevantes, obtenidos legítimamente y valorados dentro de un término razonable.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 53. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la organización el cargo de jefe de Talento Humano, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. Sin perjuicio de lo anterior, esta función podrá ser asumida directamente por el representante legal o por quien este designe de manera temporal o permanente.

ARTÍCULO 54. Para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o los trabajadores podrán asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO. En GRUPO MEDIR ING S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

(Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008, 2365 de 2024 y 2466 de 2025; Decreto 1040 de 2026; Resolución 3461 de 2025)

ARTÍCULO 55. La empresa adoptará medidas de prevención de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y promoverá relaciones fundadas en la dignidad, el respeto, la igualdad, la comunicación adecuada y la solución pacífica de conflictos. Para ello realizará capacitación, evaluación de factores de riesgo psicosocial, difusión de canales de queja y acciones de intervención y seguimiento, con apoyo de la ARL cuando corresponda.

Estas medidas protegen a los trabajadores y a las demás personas del mundo del trabajo cualquiera que sea su situación contractual, incluidos contratistas, aprendices, practicantes, pasantes, voluntarios, personas en misión, aspirantes a un empleo y personas desvinculadas. Comprenden las conductas ocurridas en las instalaciones, obras y proyectos, en los desplazamientos y el transporte relacionados con el trabajo, en las comunicaciones laborales, incluidas las realizadas por medios tecnológicos, y en cualquier espacio que constituya una extensión de las obligaciones laborales, sin

importar si provienen de superiores, compañeros, clientes, proveedores u otros terceros relacionados con el trabajo (artículo 18 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 56. Política y protocolo. En cumplimiento del Decreto 1040 de 2026, que adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, la empresa adoptará mediante documento independiente, que se divulgará a todos los trabajadores y hará parte integral de este Reglamento:

- a) Una política de prevención del acoso, la violencia, la violencia basada en género y la discriminación, construida con participación de los trabajadores, que contenga como mínimo: los principios de dignidad humana, igualdad, equidad de género, respeto, confidencialidad, no revictimización y debida diligencia; una declaración de cero tolerancia; los derechos y deberes de la empresa, los trabajadores, los contratistas y los terceros vinculados; las acciones de prevención, capacitación y difusión; los mecanismos de evaluación y seguimiento con indicadores, responsables y frecuencia de reporte; y su articulación con el SG-SST, el Comité de Convivencia Laboral y la instancia de atención del acoso sexual y las violencias basadas en género.
- b) Un protocolo de prevención, atención y sanción que contenga como mínimo: una ruta de atención integral con fases de orientación, recepción, investigación, protección y cierre; canales seguros y confidenciales de denuncia, accesibles a trabajadores, contratistas, aprendices y personal en misión; los responsables y sus funciones; las medidas de protección inmediata para la víctima y los testigos; la garantía de debida diligencia, imparcialidad y celeridad en la investigación, con respeto del debido proceso; las acciones preventivas y correctivas derivadas de los hallazgos; la difusión y capacitación en lenguaje claro e incluyente; y la recopilación y reporte estadístico de los casos.

ARTÍCULO 57. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La empresa conformará el Comité de Convivencia Laboral de manera bipartita, con el número de integrantes previsto en la Resolución 3461 de 2025, así: con menos de cinco (5) trabajadores, un (1) representante de cada parte; de cinco (5) a veinte (20) trabajadores, un (1) representante de cada parte con sus respectivos suplentes; y con más de veinte (20) trabajadores, dos (2) representantes de cada parte con sus respectivos suplentes. Si existen dos o más centros de trabajo, se conformarán los comités exigibles según la organización interna.

Los representantes del empleador serán designados directamente y los de los trabajadores elegidos mediante votación secreta y escrutinio público. El período será de dos (2) años. No podrán integrar el Comité quienes hayan sido objeto de una queja de acoso laboral o hayan sido víctimas de acoso laboral durante el año anterior a su conformación. El Comité adoptará su propio reglamento de funcionamiento y acuerdos de confidencialidad.

El Comité es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora; no declara jurídicamente la existencia de acoso laboral ni impone sanciones. Se reunirá ordinariamente cada mes y extraordinariamente cada vez que se reciba una queja. Sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 58. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE ACOSO LABORAL. El Comité recibirá y tramitará confidencialmente las quejas; examinará los hechos; escuchará individualmente a las partes; propiciará espacios de diálogo cuando sean procedentes; formulará planes de mejora, compromisos y recomendaciones, y realizará seguimiento mensual. El trámite completo no podrá superar sesenta y cinco (65) días calendario desde la recepción de la queja formal, sin perjuicio de los términos específicos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.

Cuando no se logre acuerdo, se incumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité informará a la alta dirección, cerrará el caso y comunicará al trabajador que puede acudir ante el Inspector del Trabajo o el juez competente. Presentará informes trimestrales y un informe anual de gestión, preservando la reserva de la información.

PARÁGRAFO PRIMERO. ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para tramitar estas conductas, por no ser conciliables. La queja se presentará ante Talento Humano, la alta dirección o el canal reservado que la empresa divulgue, y se tramitará conforme al protocolo previsto en el artículo 56. Se garantizarán la confidencialidad, la no revictimización, la no confrontación con el presunto agresor, el debido proceso, la protección inmediata, la no retaliación y las demás garantías de la Ley 2365 de 2024 y del Decreto 1040 de 2026. La víctima será informada de su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación y, a su solicitud, la empresa remitirá la queja a la autoridad competente. Cuando el presunto responsable sea el superior jerárquico máximo, la queja podrá presentarse ante la Inspección del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa incorporará la política de prevención del acoso sexual en contratos, protocolos y rutas de atención, la difundirá ampliamente y publicará semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XVI TELETRABAJO Y USO ADECUADO DE EQUIPOS, PROGRAMAS Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN A TRAVÉS DE INTERNET

ARTÍCULO 59. TELETRABAJO. La empresa podrá implementar el teletrabajo como modalidad laboral dependiente apoyada en tecnologías de la información y las comunicaciones, sin requerirse la presencia física permanente del trabajador en un lugar específico. Podrá adoptar las modalidades autónomas, móvil, híbrida, transnacional y temporal o emergente, en los términos de la Ley 1221 de 2008, modificada por la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1227 de 2022 y las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 60. La vinculación o el cambio a teletrabajo se formalizará por escrito y definirá, como mínimo, la modalidad, el lugar o lugares autorizados, la jornada o las reglas de disponibilidad, las responsabilidades sobre equipos y conectividad, las medidas de seguridad de la información, las condiciones de reversibilidad cuando sean aplicables, el reporte a la ARL y los demás requisitos legales.

La empresa suministrará o acordará los equipos y costos necesarios y reconocerá a los teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes el auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte, en los términos legales. También garantizará capacitación en herramientas tecnológicas, gestión del tiempo, comunicación remota, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos e intimidad.

ARTÍCULO 61. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social que los trabajadores presenciales. Cuando la jornada sea verificable o exista control de tiempo, se aplicarán las reglas sobre jornada, trabajo nocturno, horas extras y días de descanso obligatorio. La asignación de tareas deberá ser razonable y no podrá encubrir trabajo suplementario no remunerado.

La empresa garantizará el derecho a la desconexión laboral una vez finalizada la jornada y durante descansos, permisos, licencias y vacaciones, conforme a la Ley 2191 de 2022 y a la política interna.

Las excepciones legales deberán interpretarse restrictivamente y no autorizan cargas desproporcionadas.

El teletrabajo se diferencia del trabajo en casa, de carácter ocasional, excepcional o especial, y del trabajo remoto ejecutado íntegramente a distancia. Cada modalidad se implementará bajo su régimen jurídico específico. La realización ocasional de labores fuera de las instalaciones no convierte por sí sola al trabajador en teletrabajador.

CAPÍTULO XVII DISPOSICIONES NORMATIVAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 62. En lo no previsto expresamente en este Reglamento se aplicarán el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, las normas del Sistema General de Seguridad Social y Riesgos Laborales y las demás disposiciones laborales vigentes. Las referencias normativas se entenderán hechas a las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO XVIII PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 63. PUBLICACIÓN Y OBSERVACIONES. Una vez adoptado, la empresa publicará el Reglamento mediante dos (2) copias legibles fijadas en dos (2) lugares distintos y a través de un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Cuando existan varios lugares de trabajo separados y se garantice el acceso virtual permanente, no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas, conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025. La empresa podrá, además, enviarlo por correo electrónico o publicarlo en su página web, dejando constancia.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que alguna cláusula contraviene los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no existe acuerdo, se acudirá al trámite previsto en el artículo 119 del mismo Código.

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 64. El presente Reglamento entrará a regir una vez sea adoptado y cumplidas las formas de publicación física y virtual previstas en el artículo anterior, en la fecha informada a los trabajadores mediante circular interna, sin perjuicio del derecho de formular observaciones dentro del término legal.

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 65. Desde la entrada en vigor de este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones de los reglamentos internos de trabajo anteriores de GRUPO MEDIR ING S.A.S., incluida la versión adoptada el 14 de julio de 2026.

ARTÍCULO 66. Hacen parte integral de este Reglamento los siguientes anexos: Anexo No. 1, organigrama general vigente; Anexo No. 2, modelo de acuerdo de distribución de la jornada semanal para el personal administrativo; y la política y el protocolo previstos en el artículo 56, una vez adoptados.

CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 67. No producirán efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador frente a la ley, los contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales. Las disposiciones más favorables sustituirán las del Reglamento en lo pertinente, de conformidad con el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

FECHA DE ADOPCIÓN	31 de Julio de 2026
DIRECCIÓN	Carrera 15A No. 121-12, Oficina 318
TELÉFONO	6203378 - 6203317
CIUDAD	Bogotá D.C.
DEPARTAMENTO	Cundinamarca
APLICA A	GRUPO MEDIR ING S.A.S. y a sus oficinas, obras, proyectos y centros de trabajo operados directamente por la sociedad.



CESAR AUGUSTO CAMARGO CAMARGO
C.C. 80.029.202 de Bogotá
REPRESENTANTE LEGAL
GRUPO MEDIR ING S.A.S.



ORLANDO RIVERA MORA
C.C. 79.311.791 de Bogotá
REPRESENTANTE LEGAL
GRUPO MEDIR ING S.A.S.