



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
INGENIERÍA Y GASES LTDA.
INGEGAS



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INGENIERÍA Y GASES LTDA. – INGE GAS

PREÁMBULO

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la empresa INGENIERÍA Y GASES LTDA. – INGE GAS, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., con sede principal en la Calle 163 A # 19 A 48 Bogotá D.C y Sucursales en: Calle 163 # 19 A 32 Bogotá D.C., Calle 163 A # 19 A 43 Bogotá D.C, Calle 163 #19 A 48, Calle 163 A #19 A 33 Bogotá D.C, Calle 23 # 18-71 Bogotá D.C, en la ciudad de Manizales en la Vía Panamericana, Centro empresarial Parque Centro Bodega 12 B -D y en la ciudad de Itagüí Carrera 55 #77-05; y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos de trabajo individuales celebrados o que se celebren con todos sus trabajadores, contratistas y/o subcontratistas, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este reglamento tiene como finalidad procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad como factores indispensables de la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico del empleador, que al igual que otras actividades jurídicas procura cumplir una función social según exigencia de la Constitución Política Colombiana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El presente Reglamento Interno de Trabajo será aplicable a la totalidad de trabajadores de la empresa, donde quiera que sea su ubicación, desarrollando labores en sucursales y/o sedes distintas a la principal, locales, establecimientos de comercio, oficinas, agencias y sucursales y las que a futuro se lleguen a crear.

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quienes aspiren a tener un puesto en la empresa INGENIERÍA Y GASES LTDA – INGE GAS, deben realizar la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar con los siguientes documentos:

- a) Copia de la hoja de vida en físico o vía electrónica.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, tarjeta de identidad, número único de identificación (NUIP), registro civil de nacimiento o pasaporte con visa de trabajo según sea el caso.



- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de 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.
- d) 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.
- e) Certificado de antecedentes judiciales – Policía Nacional.
- f) Constancia de Afiliación al fondo de pensiones y EPS a los cuales se encuentra afiliado el aspirante.
- g) Certificado de antecedentes disciplinarios, penales y contractuales – Procuraduría General de la Nación.
- h) Copia del bachiller, pregrado, técnico, tecnólogo, diplomado o certificado de estudio que se haya acreditado en la hoja de vida.
- i) Fotocopia de la Tarjeta profesional, licencia y/o registro necesario en el caso de trabajadores que lo requieran para ejercer la profesión.
- j) Las demás que considere la empresa para evaluar en el proceso de admisión del aspirante.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 la Protección Social), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los gastos de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión serán sufragados en su totalidad por el empleador. De considerarlo necesario y previo consentimiento del trabajador, el empleador podrá ordenar la realización de pruebas como el polígrafo, la visita domiciliaria, entre otras, a efectos de corroborar la información que el trabajador manifieste en el proceso de selección.



INGEGAS

PARÁGRAFO TERCERO: Para la admisión de trabajadores a la compañía, se llevarán a cabo varias fases tales como reclutamiento y selección. Toda persona que sea contratada por la empresa debe haber cumplido con todos los requisitos descritos en el proceso de selección establecido en la empresa y haber aportado la documentación relacionada en el presente artículo.

PARÁGRAFO CUARTO: La solicitud de empleo que diligencie el aspirante y la presentación de los documentos indicados en las disposiciones indicadas anteriormente, no implica compromiso alguno para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, la empresa no incurrirá en responsabilidad alguna.

CAPÍTULO II

RELACIÓN DE APRENDIZAJE Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual, una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa. Lo anterior, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (artículo 21, Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO. 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 del Trabajo (Ley 188 de 1.959, art. segundo).

ARTICULO 4. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
- e) Los aprendices en etapa práctica serán considerados para efectos de la regulación aplicable a la conformación del Comité de Convivencia, COPASST y cuota de contratación de personal con discapacidad conforme a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.



INGEGAS

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador;
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria, nombre del representante legal y número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
4. Estudio o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio que es materia del aprendizaje. programa respectivo y duración del contrato,
6. Fecha para la iniciación y terminación de cada fase.
7. Obligación del empleador. y del aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6° y 7° de la Ley 188 de 1959);
8. Cuota de sostenimiento del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (artículo 7°, Decreto 2375 de 1974);
9. Obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
13. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
14. Firmas de los contratantes o de sus representantes. (Artículo 2° Decreto 933 de 2003).

ARTICULO 6. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Empresa un apoyo de sostenimiento mensual, conforme a las siguientes reglas:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.



INGEGAS

PARÁGRAFO. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 21 Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 7. La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de la empresa, así:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. La empresa asumirá el pago del 100% de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás beneficios propios del contrato laboral.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8. INGEGAS LTDA., una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76 C.S.T.)

ARTÍCULO 9. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo. (CST, art. 77, numeral primero del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 10. 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 meses. 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 séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 11. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin que se genere indemnización alguna a favor del trabajador por la terminación del contrato. Si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de El Empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador, se considerarán regulados por las normas del contrato



INGEGAS

de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el período de prueba, se le notificará esta determinación a través de los medios de contacto informados, en particular, a la dirección de residencia, correo electrónico y número de WhatsApp registrados en la hoja de vida.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12. TRABAJADORES OCASIONALES Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades propias de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las garantías y prestaciones que contemple la legislación laboral. (Art. 6, C.S.T.).

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

TODO EL PERSONAL		
Lunes a viernes	7:30 A.M. - 5:00 P.M.	1 hora de almuerzo
2 sábados al mes	8:00 A.M. - 11:00 A.M.	

PARÁGRAFO PRIMERO: De acuerdo con las necesidades de la compañía y sus políticas administrativas, todos los turnos anteriormente citados podrán ser modificados, bastándole informar por escrito a los trabajadores tal cambio, y siempre que las condiciones laborales del trabajador no se desmejoren o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador que labore ocasionalmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado a la semana siguiente. (Artículos 179, 180 y 181 C.S.T.). Para que un trabajador pueda laborar en día de descanso obligatorio, deberá solicitar autorización previa y escrita al empleador.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando vez la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima, estos tendrán derecho a que dos (2)



INGEGAS

horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21). Por tratarse de actividades que se llevarán a cabo durante la jornada laboral, la asistencia a las mismas es obligatoria para todos los trabajadores y la ausencia injustificada a dichas actividades constituye una falta grave por parte del trabajador. La reducción gradual de la jornada implicará una reducción proporcional de esta previsión, así:

AÑO	REDUCCIÓN	OBLIGACIÓN
2023	20 minutos	1:40 horas
2024	20 minutos	1:20 horas
2025	40 minutos	40 minutos
2026	40 minutos	0

PARÁGRAFO CUARTO: Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza, están obligados a dar cumplimiento a la jornada laboral y los horarios señalados por la empresa, no obstante, por razón de las responsabilidades, obligaciones y funciones que desempeñan, están excluidos de la regulación sobre jornada máxima, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de recargos por horas extras cuando para el cabal desempeño de sus funciones deban laborar más horas superando la jornada ordinaria de trabajo.

PARÁGRAFO QUINTO: La jornada de trabajo deberá estar dividida al menos en dos secciones de conformidad con lo señalado en la legislación laboral.

PARÁGRAFO SEXTO: JORNADAS ESPECIALES:

JORNADA FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 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 día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal en horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 161 de Código Sustantivo del Trabajo.

JORNADA 6X36. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.



INGEGAS

JORNADA POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) 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 ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Código Sustantivo del Trabajo, art. 165). Lo anterior, deberá entenderse en concordancia con la reducción gradual de la jornada dispuesta en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: Para todos los efectos, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48), deberá entenderse, a partir del 15 de julio de 2026, como jornada laboral, cuarenta y dos (42) horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual establecida en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. La disminución de la jornada semanal será implementada de manera gradual por la empresa así:

AÑO	REDUCCIÓN/HORA	JORNADA/HORA
2023	1	47
2024	1	46
2025	2	44
2026	2	42

En consecuencia, para todos los efectos legales, se aclara que el empleador durante las etapas de reducción gradual de la jornada máxima ordinaria semanal de trabajo, ajustará sus horarios de trabajo en cada anualidad como mínimo en la proporción indicada en la legislación laboral en caso de que sea necesario.

PARÁGRAFO OCTAVO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 164 C.S.T.).

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

1. Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis horas (6:00 am) y las diecinueve horas (7:00 pm).



2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 pm) y las seis horas (6:00 am).

PARÁGRAFO: Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la Ley 2466 de 2025. Hasta ese momento, se observará lo dispuesto por el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme al cual, el trabajo nocturno se entenderá que comienza a partir de las veintiún horas (9:00 p.m.).

ARTÍCULO 15. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada señalada anteriormente, y, en todo caso, el que exceda de la jornada máxima legal (artículo 159 C.S.T.). En todo caso, el trabajo suplementario deberá ser aprobado de forma previa y escrita por el empleador.

ARTÍCULO 16. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales y deberá llevarse un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que conste el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión si son diurnas o nocturnas. (Artículo 12°, Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO PRIMERO Prohibición del trabajo nocturno y suplementario. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

ARTICULO 17. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20, literal C de la Ley 50 de 1.990.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 18. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de dos (2) horas extras sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido por el efecto.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 19. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos, días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de Enero, 6 de enero, 19 de Marzo, 1° de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1° de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 de Diciembre, 25 de Diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús.
2. Para el descanso remunerado de 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 caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará a lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1°, dic. 22/83).

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

ARTÍCULO 20. Trabajo dominical y festivo. (Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025).

1. trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta, se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).



INGEGAS

PARÁGRAFO PRIMERO: El recargo de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- a) A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- b) A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- c) A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

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

ARTICULO 21. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo anterior 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 (L. 50/90, art. 25).

ARTICULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o 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 (CST, art. 178).

ARTICULO 23. La Empresa remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los Trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica debidamente probada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

ARTÍCULO 24. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el Trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el Trabajador.

PARÁGRAFO: En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.



ARTÍCULO 25. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 26. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo, por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados; salvo que sobre los salarios básicos fijos para estos mismos efectos, se establezcan más favorablemente al trabajador, en Pactos, Convenciones Colectivas y Fallos Arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del C.S.T.

ARTÍCULO 27. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, debidamente concertado con su jefe inmediato. Si opta por el descanso compensatorio, este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente;
2. Si se trata del domingo, desde el medio día o sea las 12:00 horas (12:00 p.m.) del domingo hasta el medio día o sea las 12:00 horas (12:00 p.m.) del lunes;
3. Si opta por retribución en dinero, esta se pagará así: Si el trabajador ha laborado la jornada completa, el trabajo se remunerará conforme a lo dispuesto en la legislación laboral sobre el salario ordinario, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.
4. Si solo ha trabajado parte de la jornada se le pagará con un recargo conforme a lo dispuesto en la legislación laboral sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, también sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho por haber laborado la semana completa.
5. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en los ordinales c) y d) que anteceden.

ARTÍCULO 28. Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.



INGEGAS

PARÁGRAFO. No obstante, lo expuesto en este artículo y en los anteriores, el trabajador gozará de los pagos y las compensaciones que establezcan las Leyes, Decretos generales o de emergencia mientras estén vigentes y fijen recargos o descansos diferentes a los aquí contemplados.

ARTÍCULO 29. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.)

ARTÍCULO 30. En caso de labores que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 31. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo la empresa debe fijar un lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjuicio de la prestación del servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederá vacaciones. (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 34. El empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 35. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (artículo 188, C.S.T.).



INGEGAS

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

ARTÍCULO 36. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones causadas en un período, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 189 del C.S.T modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010. 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.).

PARÁGRAFO: La solicitud de compensación en dinero elevada por el trabajador no implica su aceptación automática. En consecuencia, el empleador informará al colaborador la decisión y, en caso de aceptación, esta será comunicada por Director de Talento Humano.

ARTÍCULO 37. El trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir los días restantes las vacaciones hasta por dos (2) años y hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados o por personal de confianza (artículo 190, C.S.T.) de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 38. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 39. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos remunerados y obligatorios para:

- El ejercicio del derecho al sufragio
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Para concurrir en su caso al servicio médico, odontológico y terapias.



- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización
- Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. No obstante, es absolutamente claro que el aviso de la calamidad doméstica por regla general debe ser oportuno y se debe intentar realizar con la mayor diligencia posible, de forma tal, que en el evento en el cual, las circunstancias no lo permitan, se debe procurar en todo caso, efectuar un aviso lo más oportuno posible.

La concesión de la licencia por calamidad doméstica se encontrará supeditada al análisis de las circunstancias particulares que dan lugar a la solicitud del permiso.

Se entiende por calamidad doméstica todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

- b) La empresa concederá el permiso remunerado que contempla la licencia por luto establecida en la Ley 1280 de 2009, para los casos de fallecimiento establecido en dicha ley, por un término de cinco (5) días hábiles.

Es obligación del Trabajador dar aviso oportuno a la Empresa sobre la muerte del pariente, bien sea por medio de una llamada telefónica o bien en forma personal, en el mismo día del fallecimiento de éste. En caso de no ser posible el aviso personal o telefónico en el mismo día, el Trabajador deberá presentar la excusa al siguiente día hábil para efectos de que la Empresa pueda realizar los ajustes que implica la ausencia laboral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Numeral 10 del artículo 57 del C.S.T, adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009.

- c) La empresa gestionará una jornada semestral en la que los trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por esta o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar o, en definitiva, permitirá a los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias



sin afectar los días de descanso (Ley 1857 de 2017). La empresa quedará exonerada de esta obligación cuando la jornada de trabajo semanal se reduzca a cuarenta y dos (42) horas en virtud de lo establecido en el artículo 6° de la Ley 2101 de 2021.

- d) La empresa concederá una licencia remunerada de diez (10) días hábiles por año a uno de los padres cotizantes al Sistema de Seguridad Social en Salud o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal de conformidad con lo previsto en la Ley 2174 de 2021.
- e) En caso de servicios funerarios de compañeros de trabajo, el aviso puede darse hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a un grupo de trabajadores cuyo número no afecte el normal funcionamiento de la empresa conforme a los términos de la ley. En este caso, el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- f) En los demás cargos (sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, con la anticipación que las circunstancias lo permitan, no obstante, se procurará que la solicitud se tramite con no menos de tres (3) días de anticipación en relación a la fecha en que se hará efectivo el permiso.
- g) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo. Dicho permiso sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud, debidamente soportada.

Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA- PÓLIZAS DE SALUD y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular. Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, serán válidas para justificar la ausencia a la jornada.

El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento. Para efectos laborales, será obligación de los



afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia. (Decreto 019 de 2012, artículo 121.).

Las incapacidades deben ser reportadas y allegadas en forma física o digital y en original a la Empresa, en un tiempo máximo de dos (2) días calendario de expedida, para que esta pueda proceder con su trámite ante la EPS respectiva. En ningún caso, se permitirá que un trabajador con incapacidad médica vigente desarrolle sus funciones con normalidad.

- h) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- i) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Este hecho deberá demostrarse por la trabajadora mediante el envío de correo electrónico a la dirección de recursos humanos, un certificado médico en el que conste que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro y la indicación del tiempo de reposo que requiere la trabajadora

- j) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

ARTÍCULO 40. La empresa concederá dieciocho (18) semanas por licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en la Ley 1822 de 2017. La licencia de maternidad estará a cargo de la EPS.

Para el efectivo disfrute de esta licencia, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Las trabajadoras de la empresa en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
- b. Las trabajadoras que no tengan un salario fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
- c. Para poder hacer efectiva la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: (a) el estado de embarazo de la trabajadora; (b) La indicación del día probable del parto, y (c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

- d. Todas las previsiones y garantías establecidas en el presente acápite se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
- e. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.
- f. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad y que el padre del niño también trabaje para la Empresa, la Empresa le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. Para este efecto, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar la totalidad de semanas en el posparto inmediato.
- b. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (01) semana preparto.
- c. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

ARTICULO 41. LICENCIAS PARENTALES.

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la legislación aplicable. Para su formalización, se exigirá la presentación de un documento suscrito por los padres en donde se establezca la distribución de las semanas, junto con un certificado médico que lo apruebe dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS. (Ley 2114 de 2021).

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. Los padres podrán optar por una licencia, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de la licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo,



INGEGAS

equivalente al doble del tiempo del periodo que haya sido seleccionado. Para el otorgamiento de esta licencia, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor y el empleador podrá o no acoger la solicitud que se presente para este efecto. Su reconocimiento estará a cargo de la EPS.

ARTICULO 42. De conformidad con lo establecido por la Ley 2114 de 2021, se concederá al cónyuge o compañero permanente dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la cual se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural certificada por el Gobierno Nacional, sin que, en ningún caso, pueda superar de cinco (5) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

ARTICULO 43. Por motivos plenamente justificados y a su discreción, la Empresa podrá conceder permisos o licencias sin remuneración a los trabajadores que lo soliciten, para no asistir al trabajo o para ausentarse de él, pero sólo por el tiempo que a juicio de la Empresa sea necesario en cada caso. Estos permisos deberán ser aprobados por el jefe inmediato del trabajador y debidamente informadas a Director(a) de Talento Humano.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍA, HORA DE TRABAJO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 44. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador 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.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13,14, 16, 21, y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.



En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). (Numeral 3 del artículo 18 de la Ley 50 de 1990)

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 (Numeral 4 del Artículo 18 Ley 50 de 1.990)

PARÁGRAFO: En la compañía no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

ARTÍCULO 45. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el que se estipula por periodos mayores

ARTÍCULO 46. Salvo convenio escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese. En todo caso, se podrá realizar el pago del salario pactado mediante transferencia a la cuenta bancaria registrada por el trabajador.

PARÁGRAFO: El periodo de pago establecido por el empleador es quincenal.

ARTÍCULO 47. Salvo en los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador directamente o a la persona que autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 134, C.S.T.).
3. El empleador no pagará prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.



INEGEGAS

ARTÍCULO 48. Los reclamos originados por equivocaciones en el cómputo de la remuneración de la semana o quincena respectiva, se harán por el interesado al día siguiente hábil del pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos legales que la ley señala.

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 49. Es obligación de Ingegás 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 medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 50. I. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el AFP, la E.P.S., o A.R.L., a través de la I.P.S., a la cual estén afiliados y/o asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

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

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

ARTÍCULO 52. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa e incurrirá en una justa causa para la terminación de su contrato de trabajo.



INGEGAS

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

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 en seguridad y salud en el trabajo, de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Así mismo, 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, en tanto constituye falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 54. 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 y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la ARL.

ARTÍCULO 55. En caso de accidente no mortal, aún 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 se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno procurando su traslado al centro médico más cercano, en caso de ser necesario. El médico tratante indicará las consecuencias del accidente, eventual incapacidad y el manejo definitivo del caso.

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

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o



INGEGAS

diagnosticada la enfermedad. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes del Ministerio de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

ARTÍCULO 57. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 o demás normas reguladoras del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 58. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y Subordinación de los superiores
2. Respeto a sus compañeros de trabajo
3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor forma posible.
6. Hacer observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.



11. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la IPS, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
12. Informar oportunamente a la Empresa sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.
13. Dar cabal cumplimiento a las directrices determinadas por el empleador para el desarrollo del trabajo
14. Propender por la moral y el cumplimiento de la normatividad legal, en desarrollo de su trabajo
15. Cumplir con todas las normas tendientes a preservar y mejorar las condiciones de salud laboral, determinadas por los planes y programas adelantados para este efecto por la empresa
16. Observar y acatar en forma inmediata, las medidas preventivas y correctivas prescritas por el médico general o especialista, en cuanto a salud y seguridad en el trabajo
17. Ser veraz en todo caso, cuando sea requerido para dar información respecto de asuntos propios de sus funciones laborales o derivados de la relación de trabajo con la empresa.
18. Abstenerse de revelar información clasificada, de naturaleza reservada y/o privilegiada,
19. Abstenerse de presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, bebidas embriagantes y/ o sustancias psicoactivas, toda vez que esto constituye un riesgo para el trabajador, sus compañeros y los bienes de la empresa.
20. No ingerir alcohol o bebidas embriagantes y/ o sustancias psicoactivas en desarrollo de sus funciones laborales y/o en las instalaciones de la compañía, en tanto que afecta de forma directa la ejecución de sus funciones y el riesgo de un accidente de origen laboral o la afectación a la seguridad y salud de los trabajadores y personas que se encuentran en la empresa incrementa significativamente cuando un trabajador se encuentra bajo estos efectos.
21. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de los deberes referenciados se entenderá como una falta grave para todos los efectos legales.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 59. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es la siguiente:

1. Gerente
2. Subgerente



INGEGAS

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerente o Subgerente de la empresa.

CAPÍTULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

ARTÍCULO 60. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa (carbonato de plomo), del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 61. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que pongan en riesgos su salud, seguridad y desarrollo, en particular, las actividades listadas en el artículo 3° de la Resolución No. 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo o cualquier norma posterior que la modifique y/o actualice.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (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 que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión 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 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de 2008 y Resolución 4448 de 2005).

PARÁGRAFO SEGUNDO: La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará conforme a las siguientes reglas (Artículo 11 Ley 2466 de 2025).



- a) Los menores de edad entre los quince (15) y los diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO TERCERO: El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas. En ningún caso las garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años podrán ser disminuidas con respecto a los trabajadores menores de edad.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62. Son obligaciones especiales de la empresa.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo XI de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en las que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días después de su retiro no se presenta donde el médico ocupacional respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber sido recibida la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar el servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que refiere el numeral inmediatamente anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias remuneradas.
12. Llevar un registro de inscripción a todas las personas menores de dieciocho (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento del mismo.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales del empleador, éste garantizará el acceso del menor trabajador a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliar a una Empresa Promotora de Salud (EPS), a un Fondo de Pensiones, a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a una Caja de Compensación Familiar y a un Fondo de Cesantías a todo trabajador que labore a su servicio; lo mismo que suministrar cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en la empresa. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a Ingegas, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante autoridades competentes.
15. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les haya facilitado y las materias primas sobrantes.
16. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
17. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
18. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
19. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las administradoras de riesgos laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012).

- 20.** Permitir la participación de contratistas en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Art. 2.2.4.2.2.15. Decreto 1072 de 2015)
- 21.** Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada. (Art. 15, 2.2.4.2.2.15. Decreto 1072 de 2015).
- 22.** Adoptar medidas preventivas y correctivas en las situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
- 23.** Darle trámite a las órdenes judiciales de manera inmediata, tratándose de oficios embargos el salario mínimo es inembargable (Artículo 154 CST); por excepción procede el embargo del salario mínimo cuando se trata de embargos en procesos de alimentos o créditos de cooperativa.
- 24.** Pagar los aportes a la seguridad social integral, durante los plazos previstos en la Ley.
- 25.** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y asistir periódicamente a los programas de prevención y promoción adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales (Art. 26, Ley 1562 de 2012).
- 26.** Implementar ajustes razonables, según aplique, para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones (Numeral 13, Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
- 27.** Implementar acciones, según reglamentación que se expida para el efecto, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia de jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC). (Numeral 14 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
- 28.** 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.
- 29.** Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar (Numeral 16 artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
- 30.** Vincular trabajadores en condición de discapacidad en los términos dispuestos en el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 a partir del segundo año de entrada en vigencia de dicha norma.
- 31.** Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

32. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza y este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
33. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
34. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
35. Eliminar barreras de acceso o permanencia y propiciar la colocación sin discriminación, especialmente de poblaciones vulnerables.
36. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2015 y demás normatividad reglamentaria que lo modifique o sustituya.
37. Las demás que las leyes, reglamentos y políticas determinen.

ARTÍCULO 63. Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulado, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros y superiores.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños o perjuicios.
6. Comunicar oportunamente a Ingegás las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas 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.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. Dar estricto cumplimiento a la jornada y horario de trabajado establecidos por el empleador en este documento y aquellos que modifiquen dichas condiciones.
10. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas demás ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales, administrativos y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la empresa, que conozca en razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar ante las autoridades competentes, delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales del trabajo.
11. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones o políticas de la empresa.
12. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas 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 profesionales.
13. Elaborar las obras que se encomienden a satisfacción de la empresa, de acuerdo con su capacidad.
14. Permitir la realización de pruebas de alcoholemia y/o sustancias psicoactivas que en cualquier momento ordene la empresa o autoridades competentes, tendientes a verificar las óptimas condiciones físicas y mentales del trabajador, necesarias para la adecuada prestación del servicio, evitando riesgos para la seguridad e integridad de los bienes de la empresa y de todo el personal.
15. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe, tales como las de mantenimiento, limpieza y presentación adecuadas, tanto de las máquinas como del sitio mismo del trabajo.
16. Tratar al público y a los clientes de la empresa con la mayor deferencia y cortesía.
17. Ser verídico en todo caso.
18. Cumplir con los demás que resultaren de la naturaleza del contrato que impongan las leyes.
19. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad o tratamiento médico, etc.
20. Asistir y realizar los entrenamientos y prácticas que la empresa ordene para garantizar mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos contra accidentes, incendios, etc.

- 21.** Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la empresa.
- 22.** Todos los trabajadores que tengan funciones de supervisión, tienen la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse inmediatamente tenga conocimiento del hecho u omisión, sin perjuicio del posible llamamiento a descargos a que hubiere lugar.
- 23.** Los supervisores o superiores jerárquicos respectivos, estarán obligados a informar oportunamente de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión inmediata.
- 24.** No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol, ni consumir en el puesto de trabajo, bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas, pues se ha evidenciado que prestar el servicio bajo los efectos de estas sustancias tienen un efecto directo en el rendimiento del trabajador. Adicionalmente se ha podido establecer a través de estudios que prestar el servicio bajo los efectos de estas sustancias aumenta el riesgo de producción de un accidente de trabajo que puede afectar la salud del trabajador y la de sus compañeros. Desde ya el trabajador sabe y conoce que deberá someterse al examen de alcoholemia si la empresa encuentra mérito para practicarlo.
- 25.** No dormirse durante su turno o jornada de trabajo.
- 26.** Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la finalización de la jornada.
- 27.** Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios de la empresa, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
- 28.** Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. (Ley 1562 de 2012, artículo 27, modifica el literal d) y se adiciona el parágrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994) y las que programe la empresa.
- 29.** Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de materias primas, energía, agua, implementos de aseo, papelería y demás elementos o materiales empleados en la empresa.
- 30.** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- 31.** Los trabajadores de la empresa son responsables de los inventarios a su cargo.
- 32.** Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los Reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de la empresa.

33. Cumplir y hacer cumplir las obligaciones que de modo particular o general le imponga el empleador, la Ley, los reglamentos en materia de higiene y seguridad industrial.
34. Usar y conservar en forma adecuada completa y correcta la dotación, los Elementos de Protección Individual o personal y el uniforme en caso de ser suministrados.
35. Reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos y aquellos de los que tenga conocimiento que sufran sus compañeros de trabajo.
36. Cumplir y hacer cumplir las responsabilidades contenidas en el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normatividad legal vigente que lo modifique o sustituya en materia de riesgos laborales.
37. Asistir puntualmente a las inducciones, capacitaciones, talleres, y en general toda actividad programada por la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
38. Suministrar información veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud.
39. Acatar las recomendaciones médicas que le sean otorgadas por las entidades de seguridad social y el área de medicina ocupacional de la empresa.
40. Informar los peligros y riesgos de los cuales tenga pleno conocimiento
41. Acudir en caso de enfermedad a los médicos o entidades debidamente adscritas a la EPS a la cual se encuentra afiliado.

PARÁGRAFO: La violación de cualquiera de las obligaciones incluidas en el presente artículo se califica como grave para todos los efectos legales y puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 64. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandato judicial, con excepción de los siguientes casos:
 - 1.1. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - 1.2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por el 50% de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos; en la forma y en los casos que autorice la ley.
 - 1.3. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952 pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un 50% de los salarios y prestaciones, para cubrir créditos en la forma y en los casos que la ley lo autorice.

- 1.4. En cuanto a las cesantías y pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en los almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio en sus derechos 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 todo género de rifa, 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 se 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 hicieren además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, a la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los correspondientes salarios al tiempo igual de la suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de su presentación y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.
12. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, además de los contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:
 - 12.1. Trasladar al menor del lugar de su domicilio
 - 12.2. Ejecutar o autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física o moral al menor trabajador.
 - 12.3. Retener suma alguna al menor, salvo en el caso de Retención en la Fuente o Aportes Parafiscales.
 - 12.4. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.
13. Queda absolutamente prohibido despedir trabajadores menores de edad, por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores; el despido que se produjere en este estado y sin que medie autorización prevista en el presente artículo, no

produce efecto alguno y acarreará las sanciones previstas en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo.

14. Contratar a un aspirante cuando al interior de la empresa labore su novio(a), esposo(a) o compañero(a) permanente.
15. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Artículo 59 CST
16. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
17. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
19. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
20. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 65. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Sustraer o utilizar aplicativos o bases de datos de la empresa, para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.
3. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad, que amenace o perjudique, a los clientes, compañeros de trabajo, o colaboradores, y así mismo todo acto que perjudique o deteriore los equipos, maquinas, elementos o edificaciones del empleador.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

5. Conservar armas en el sitio de trabajo, cualquiera sea su clase, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (artículo 60, C.S.T.).
11. Ingerir o mantener dentro del sitio de trabajo licores, elementos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas y cualquier sustancia o producto semejante.
12. Aprovechase de las circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
13. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o colaboradores, o tomar parte en los actos.
14. Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
15. Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los clientes, los subalternos o los proveedores en el sitio u horario de trabajo, o en sus actividades lúdicas o de formaciones programadas por la empresa.
16. No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, herramientas o equipo de trabajo de la empresa.
17. Dar demostraciones afectuosas y de cariño entre compañeros tales como besos y abrazos dentro de las instalaciones de la empresa, durante su jornada laboral.
18. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato.
19. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
20. Ejercer o realizar cualquier conducta que pueda ser considerada como constitutiva de acoso sexual o violencia de género.
21. Ejercer comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave para todos los efectos legales y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará grave



INGEGAS

la violación de cualquier otra prohibición que establezca la Empresa, en cualquier otro reglamento y/o política interna.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 66. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 67. A manera enunciativa, se establecen las siguientes clases de faltas leves, así:

1. Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
3. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no perjudica en consideración a la empresa.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias o legales.

PARÁGRAFO PRIMERO: La decisión que se adopte por parte del empleador dependerá de la valoración de la conducta y el análisis general por parte de este. La Empresa podrá establecer una matriz de sanciones en la cual determinen los parámetros a seguir en caso de incumplimiento leve de las obligaciones y posibles sanciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La imposición de una multa no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día. Las multas previstas solo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. El importe de las multas se consignará en cuenta especial, para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando a juicio de la autoridad sancionatoria dentro de la Empresa el trabajador incurriere en una falta leve que no amerite sanción disciplinaria diferente a un simple llamado de atención con copia a la hoja de vida,



INGEGAS

tal llamado de atención podrá hacerlo su superior jerárquico o el funcionario competente.

PARÁGRAFO CUARTO: Se constituyen como faltas leves además de las aquí previstas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas, manuales, protocolos y demás reglamentos que operen en la empresa.

ARTÍCULO 68. A manera enunciativa, se establecen las siguientes clases de faltas graves, así:

1. Realizar cualquier acto inseguro que ponga en riesgo la vida propia, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas y/o los recursos de la organización.
2. No advertir inmediatamente a sus jefes, o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones de la empresa, operaciones o equipos.
3. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
4. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato e indebido uso de equipos, herramientas, maquinas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa dentro de las instalaciones de la empresa.

PARÁGRAFO: Se constituyen como faltas graves además de las aquí descritas, las que se establezcan en los contratos de trabajo, políticas, manuales, protocolos y demás reglamentos que operen en la empresa.

CAPÍTULO XVII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE - APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 69. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador o las personas facultadas en el artículo 76 de este reglamento para imponer sanciones, deberán oír al trabajador inculpado directamente y se dejará constancia escrita de los hechos y la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva. (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 70. Para comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias, se observarán el siguiente procedimiento:

1. **Informe disciplinario:** El jefe directo reportará a la dirección de Talento Humano la situación presentada, mediante un informe escrito y detallado relatando los hechos, anexando pruebas, soportes, documentos, etc., que permita iniciar el procedimiento. En el reporte debe incluir nombre y cargo del trabajador, además de precisar lugar, fecha, hora, personas y/o testigos de los hechos.

En todo caso, todo trabajador que desempeñe cargo gerencial y que tenga conocimiento de la comisión de una falta disciplinaria, está en la obligación de efectuar el reporte correspondiente.

2. **Citación a descargos:** La Dirección de Talento Humano recibido el informe disciplinario remitido por el jefe Directo, citará por escrito al trabajador indicándole los supuestos de hecho que ameritan dicha citación.

Para el efecto, se establece un tiempo máximo de un (1) mes desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, para realizar la citación a diligencia de descargos.

3. **Diligencia de descargos:** Acorde con la citación, la Dirección de Talento Humano realizará las preguntas al trabajador dirigidas a comprobar los motivos por los cuales fue citado, permitiéndole a su vez al trabajador, realizar las manifestaciones que considere pertinentes como garantía de su derecho de contracción y defensa.

Atendiendo a las características particulares de la compañía, los descargos podrán rendirse por escrito, cuando los términos de la distancia no permitan adelantar la diligencia de manera personal.

Se aclara que en caso de que el trabajador no se presente a la diligencia de descargos previamente citada y no acredite justificación válida para el efecto, la compañía entenderá que este ha renunciado libremente al ejercicio de sus derechos de contradicción y defensa y tomará las decisiones del caso, con los elementos que a ese momento se tengan por parte del empleador.

Para efectos del término que deberá mediar entre la citación y la diligencia de descargos, el empleador aplicará plenamente lo establecido en el numeral 4° del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

4. **Acta de descargos:** Del desarrollo de la diligencia de descargos, se deja constancia expresa en acta firmada por el trabajador, la Dirección de Talento Humano y los testigos en caso de estar presentes durante la diligencia o en caso de que el trabajador se niegue a la firma del acta de descargos.



5. **Decisión de la Empresa:** La Empresa informará por escrito al trabajador de la determinación adoptada.
6. **Recurso de apelación.** En caso de que la dirección de Talento Humano determine sancionar disciplinariamente al trabajador, este podrá presentar recurso de apelación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión de la sanción. El recurso de apelación deberá presentarse por escrito ante la dirección de Talento Humano al correo talentohumano@ingegas.com indicando los motivos de su inconformidad.
7. **Decisión del recurso de apelación:** Presentado el recurso de apelación, la Empresa dispondrá de diez (10) días hábiles para comunicar al trabajador la decisión del recurso.

La apelación se concederá en el efecto devolutivo, por lo cual, una vez notificada la decisión ésta surtirá plenos efectos, y en el evento en que la apelación sea procedente, se retrotraerán los efectos de la decisión inicial.

PARÁGRAFO PRIMERO: El procedimiento descrito en este artículo podrá efectuarse totalmente por escrito; sin que sea necesaria una entrevista personal con el trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C. S. T.).

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos debidamente notificada por primera vez, la empresa procederá a la citación del mismo por segunda vez a la mayor brevedad posible. En caso de inasistencia en ese evento, la empresa entenderá que el trabajador ha renunciado a su oportunidad de rendir sus descargos y, en consecuencia, se tomarán las decisiones disciplinarias del caso con los elementos probatorios que a tal fecha se tengan sobre la pregunta falta cometida.

CAPÍTULO XVIII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 71. El personal de Ingegas deberá presentar sus reclamos ante su(s) superior(es) jerárquicos en orden ascendente de conformidad con la estructura organizacional establecida. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformaré



INGEGAS

con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo

ARTÍCULO 72. Los reclamos de los trabajadores y trabajadoras se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director(a) de Talento Humano quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XIX

ACOSO LABORAL, DEFINICIÓN, PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 73. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa, respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo, generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 74. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los trabajadores sobre las disposiciones previstas en la legislación vigente que regula la materia, mediante la realización de campañas de divulgación preventiva que incluyan el contenido de las normas aplicables, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias gravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento que debe proporcionársele a las mismas.
2. Propiciar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa. Para el efecto, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, la Empresa promoverá y garantizará la participación activa de las mujeres y miembros de los sectores sociales LGTBIQ+ en estos espacios de diálogo y, a través del Comité de Convivencia Laboral, generará espacios dedicados especialmente a escuchar las intervenciones de estos grupos y sus apreciaciones en relación con el ambiente laboral y sugerencias de manejo.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un excelente ambiente de convivencia laboral.
- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Definir acciones y/o estrategias que permitan anticiparse a toda clase de situación y/o circunstancia que implique violencia, acoso y discriminación por razones de género o de orientación y/o identidad sexual de los trabajadores.
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 75. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, de acuerdo con lo dispuesto por la normatividad vigente, en función del número de trabajadores de la empresa.
- 2. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.
- 3. El Comité de Convivencia laboral debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los términos de ley, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.
- 4. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

5. Las denuncias y/o quejas de conductas constitutivas de acoso, así como las sugerencias de mejora o prevención de dichas situaciones, deberán ser formuladas por los trabajadores mediante comunicación suscrita dirigida a la Dirección de Talento Humano quien informará a sus superiores y dará curso al Comité de Acoso Laboral para que se tomen acciones o decisiones correspondientes a la competencia de cada uno de ellos.
6. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
7. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
8. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 76. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso, el empleador tomará las acciones correspondientes para adoptar medidas de prevención, discriminación, violencia, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, procurando en todo momento la confidencialidad de las denuncias e investigaciones y, solo en caso de requerimientos judiciales y/o administrativos expresos, se podrá proceder con la revelación de la información, en los términos que establece la Ley.

PARÁGRAFO. En virtud de lo anterior, la empresa ha implementado una política de prevención de acoso sexual y violencia de género.

CAPÍTULO XX TELETRABAJO

ARTICULO 77. La empresa podrá promover el trabajo en las distintas modalidades. De esta forma se entenderá el teletrabajo como una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el



INGEGAS

trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo (Artículo 52. Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO. El Teletrabajo podrá ser implementado en cualquiera de sus modalidades, esto es, autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal o emergente (Artículo 52. Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 78. Todo programa de teletrabajo en la empresa se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el ausentismo laboral.

ARTICULO 79. La empresa incluirá, además de los establecidos en la ley, los siguientes requisitos en los contratos de trabajo de los teletrabajadores y/o acuerdos adicionales suscritos para el efecto:

- La modalidad de teletrabajo y la jornada semanal aplicable. Las Partes, podrán determinar los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador.
- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.



- La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

ARTICULO 80. Además de las obligaciones consagradas en la ley, se entienden las siguientes obligaciones especiales que rigen el teletrabajo:

- a) Todos los teletrabajadores deben estar vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral.
- b) La A.R.L., en coordinación con el Ministerio de Trabajo, deben promover la adecuación de las normas referentes a la higiene y a la seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.
- c) El empleador reconocerá un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte y solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo que se haya implementado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte y se ajustará en los mismos términos. Si bien, el auxilio de conectividad no será constitutivo de salario, será considerado para el cálculo de prestaciones sociales. (Artículo 53. Ley 2466 de 2025).
- d) El pago de horas extras, dominicales y festivos tendrá igual tratamiento a cualquier otro trabajador, si se puede verificar que el teletrabajador a petición de la Empresa trabaja más del tiempo estipulado por ley.

ARTICULO 81. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012 y artículo 2.2.1.5.19. del Decreto 1227 de 2022).

PARÁGRAFO PRIMERO: Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Empresa.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.



- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas constituye falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 82. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, las sugerencias efectuadas por la ARL y el COPASST (artículo 8º Decreto 0884 de 2012 y artículo 2.2.1.5.8. del Decreto 1227 de 2022).

ARTÍCULO 83. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 84. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

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

ARTÍCULO 85. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, relativas al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas



INGEGAS

disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 86. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

PARÁGRAFO. En todo caso, la Empresa conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 87. Respecto de la implementación del trabajo en casa, derechos y garantías del trabajador y la Empresa deberá estarse a lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021 y demás normas que sobre la materia se expidan.

TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 88. Forma de ejecución del contrato de trabajo, pactada de manera voluntaria por las Partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 89: El empleador excepcionalmente podrá citar al trabajador en las instalaciones laborales en los siguientes casos:

- a) Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y equipos de trabajo para el cumplimiento de la labor.
- b) Cuando se deban instalar o actualizar manualmente los equipos de trabajo con algún software, programa o aplicación.
- c) Diligencias de descargos.
- d) Cualquier otra circunstancia o hecho que objetivamente lo justifique.

ASPECTOS COMUNES SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 90. El empleador y trabajador acordarán el desarrollo de las actividades laborales en el marco de los límites de la jornada máxima legal, en caso de que se realicen trabajos en horas extras o en la jornada nocturna y/o dominical o festiva, deberán ser autorizados por escrito por el empleador, de lo contrario no se



INGEGAS

reconocerá ninguna remuneración. Estarán exentos de la jornada máxima aquellos trabajadores que desarrollen cargos de dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 91. En cualquiera de los esquemas de trabajo a distancia, se mantiene la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Igualmente, se mantienen todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador se encuentra facultado para controlar los horarios de trabajo y cumplimiento de las funciones mediante el uso de tecnologías de la información u otros medios, sin embargo, respetará el derecho fundamental a la intimidad y privacidad, así como el derecho a la desconexión laboral

ARTÍCULO 92. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas laborales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, los trabajadores tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional de fuerza mayor o caso fortuito y tratándose de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

Para los cargos de dirección, confianza o manejo por sus especiales responsabilidades le serán aplicables las medidas descritas en los párrafos anteriores, salvo que existan situaciones de urgencia y necesidad que conlleven a la ejecución de las labores por parte de este tipo de personal.

CAPITULO XXI

TRATAMIENTO DATOS PERSONAL

ARTÍCULO 93. En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se entiende que el Trabajador conoce y entiende la política de privacidad del EMPLEADOR, y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de



INGEGAS

consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico (huella), que corresponden a:

1. El desarrollo de su objeto social.
2. La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral, dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema de protección social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros.
3. El levantamiento de registros contables.
4. Los reportes a autoridades de control y vigilancia.
5. La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas, otros fines administrativos, comerciales y de contacto.

CAPITULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 94. Una vez se cumpla el procedimiento de socialización del presente Reglamento de que trata el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador lo publicará mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al que pueda accederse en cualquier momento. Si se realiza la publicación en medio virtual, no será necesario realizar varias publicaciones físicas. La empresa, podrá tener a disposición el texto del reglamento para su consulta en la página web y/o portal interno o remitirlo por correo electrónico. (Artículo 8. Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 95. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la empresa lo publique e informe a los trabajadores sobre su contenido en los términos dispuestos en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 96. Desde la fecha en que entre a regir este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.



CAPÍTULO XIV

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 97. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Fecha: 30 de diciembre de 2025.

Dirección: Calle 163A #19A-48, Bogotá

JORGE ANDRÉS FORERO GONZALEZ
GERENTE GENERAL