

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es expedido por la empresa **CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S.**, identificada con NIT **901.794.487-8**, domiciliada en **Carrera 26 # 30 A – 35, Manizales – Caldas**, y sus disposiciones son de **obligatorio cumplimiento** tanto para la empresa como para todos sus trabajadores. Este Reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones en contrario que únicamente podrán ser **más favorables para el trabajador**, de conformidad con el **Código Sustantivo del Trabajo** y la **Ley 2466 de 2025**.

CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- Hoja de vida actualizada.
- Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, o Cédula de Extranjería o Visa de Trabajo (según sea el caso), ampliada al 150%.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, solicitada por los padres o, en ausencia de estos, por el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado. En caso que aplique
- Certificaciones académicas, Para cargos que requieran título profesional, certificación de formación académica correspondiente.
- Certificado de estudios primarios, secundarios o laborales emitidos por la entidad autorizada por el Ministerio de Educación.
- Certificados de antecedentes judiciales, Procuraduría, Contraloría y Policía Nacional, según se requiera.
- Cualquier otro documento que se considere necesario de acuerdo con el perfil del cargo a desempeñar.

Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes, pruebas de aptitudes o conocimientos, y/o controles que exija el sistema integrado de gestión en proceso de implementación y/o certificado que para el cargo prescriba la Empresa. De considerarlo necesario y previo consentimiento del candidato, podrá haber pruebas como el polígrafo, la visita domiciliaria.

Parágrafo 1. Los aspirantes deberán someterse a los exámenes, pruebas de aptitud, conocimientos o psicotécnicas que la empresa determine, siempre con previo consentimiento del candidato y de acuerdo con la normativa legal vigente.

Parágrafo 2. La empresa no podrá exigir información prohibida por la ley, incluyendo estado civil, número de hijos, religión, afiliación política, pruebas de gravedad salvo en actividades de alto riesgo, pruebas de VIH o libreta militar, conforme a la Ley 13 de 1972, Convenio OIT 111, Decreto 559 de 1991 y Decreto 2150 de 1995.

Parágrafo 3. La falsedad o alteración de la información suministrada por el aspirante se considerará engaño y dará lugar a las sanciones legales, contractuales y reglamentarias previstas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 4. La aceptación del candidato queda a discreción de la empresa, sin que la presentación de documentos o resultados de pruebas genere obligación de contratación, en concordancia con las políticas internas y la legislación laboral vigente.

Parágrafo 5. En cumplimiento de la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012, la empresa garantiza la protección de los datos personales de aspirantes y trabajadores. Los datos no serán divulgados públicamente y los interesados podrán conocer, actualizar y rectificar su información. La empresa recolectará, custodiará y almacenará los datos de manera libre, expresa y voluntaria, conforme a su política de tratamiento de información personal.

CAPÍTULO 3. PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 3. La empresa podrá establecer un período inicial de prueba para evaluar las aptitudes del trabajador y permitir que este conozca las condiciones de trabajo, conforme al artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho período deberá estipularse por escrito; de no hacerlo, se aplicarán las disposiciones generales del contrato de trabajo (artículo 77 C.S.T.).

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

Parágrafo 1. El período de prueba no podrá exceder de dos meses. Para contratos a término fijo inferiores a un año, la duración máxima será la quinta parte del término pactado, sin exceder los dos meses. En contratos sucesivos entre un mismo empleador y trabajador, el período de prueba solo aplica al primer contrato (Ley 50 de 1990, Art. 7).

Parágrafo 2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin previo aviso. Si el trabajador continúa laborando después de vencido el período, su vinculación se registrará por las normas generales del contrato de trabajo y todas las prestaciones legales se considerarán aplicables desde el inicio del período de prueba (art. 80 C.S.T.).

Parágrafo 3. La terminación del contrato durante el período de prueba podrá notificarse mediante carta física o correo electrónico registrado por el trabajador, de acuerdo con las buenas prácticas de notificación laboral y la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO 4. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 4. El contrato de aprendizaje es un acuerdo mediante el cual el aprendiz se compromete a prestar sus servicios a la empresa a cambio de formación profesional integral, metódica y completa, sin constituir relación laboral, conforme al artículo 30 de la Ley 789 de 2002 y demás normas aplicables.

Parágrafo 1. La empresa contratará aprendices de acuerdo con la demanda de formación profesional y las disposiciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y normativa vigente.

Parágrafo 2. Podrán ser sujetos de este contrato las personas mayores de quince (15) años que hayan completado como mínimo la educación básica primaria, de acuerdo con la normativa sobre trabajo de menores.

Parágrafo 3. Durante el contrato, el aprendiz tiene el deber de asistir con puntualidad y responsabilidad a las etapas lectiva y práctica, cumplir con las normas y políticas de la empresa y la entidad educativa, mantener respeto en sus relaciones con instructores, compañeros, clientes y proveedores, y ejecutar con dedicación las actividades asignadas.

Parágrafo 4. La empresa garantizará los medios necesarios para que el aprendiz adquiera formación técnica y profesional adecuada y proporcionará el apoyo de sostenimiento mensual conforme a la normativa vigente: durante la fase lectiva el 75 % del SMMLV y en la fase práctica el 100 % del SMMLV. En caso de que la tasa de desempleo del año anterior sea inferior al 10 %, el apoyo será del 100 % del SMMLV en ambas fases. La empresa afiliará al aprendiz al sistema de salud durante la fase lectiva y al Sistema General de Riesgos Laborales durante la fase práctica, conforme a la legislación vigente y la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 5. El contrato de aprendizaje deberá contener los datos completos de la empresa, la entidad educativa y del aprendiz, el programa de formación y descripción del oficio u ocupación, duración del contrato y fases, monto del apoyo económico, afiliaciones al sistema de seguridad social, derechos y deberes de las partes, causales de terminación anticipada y la fecha y firmas de los involucrados.

Parágrafo 6. La duración máxima del contrato será de dos (2) años, incluyendo etapas lectiva y práctica. Para prácticas universitarias, la duración se ajustará al plan académico; para técnicos y tecnólogos, hasta un año según el pensum aprobado. Los estudiantes de educación secundaria podrán vincularse mediante contrato de aprendizaje siempre que el plan académico contemple formación práctica certificable. Cuando finalice un contrato de aprendizaje, la empresa deberá vincular un nuevo aprendiz dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes o, en su defecto, monetizar la obligación conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- Hoja de vida actualizada.
- Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, o Cédula de Extranjería o Visa de Trabajo (según sea el caso), ampliada al 150%.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, solicitada por los padres o, en ausencia de estos, por el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado. En caso que aplique
- Certificaciones académicas, Para cargos que requieran título profesional, certificación de formación académica correspondiente.
- Certificado de estudios primarios, secundarios o laborales emitidos por la entidad autorizada por el Ministerio de Educación.
- Certificados de antecedentes judiciales, Procuraduría, Contraloría y Policía Nacional, según se requiera.
- Cualquier otro documento que se considere necesario de acuerdo con el perfil del cargo a desempeñar.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes, pruebas de aptitudes o conocimientos, y/o controles que exija el sistema integrado de gestión en proceso de implementación y/o certificado que para el cargo prescriba la Empresa. De considerarlo necesario y previo consentimiento del candidato, podrá haber pruebas como el polígrafo, la visita domiciliaria, entre otras, a efectos de corroborar la información que el candidato manifieste en el proceso de selección.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en

formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2. Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la Empresa para el ingreso o cualquier modificación, alteración o falsificación de los certificados e información general de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 64º del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) (modificado por el Art. 7º del Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 1º).

PARÁGRAFO 3. Salvo disposición legal en contrario, la Empresa tiene el derecho exclusivo de contratar personal que considere adecuado, de acuerdo con sus necesidades. La aceptación o no del candidato queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo de la selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifique obligación o compromiso de parte de la empresa para la contratación del postulante. El proceso de selección se sujetará, además de las normas laborales vigentes, a las políticas internas establecidas por la compañía.

PARÁGRAFO 4. De conformidad con la Ley 1266 de 2008 y la Ley 1581 de 2012, la empresa informa al trabajador y a los aspirantes que los datos personales, salvo la información pública, no serán accesibles por Internet o por otros medios de divulgación o comunicación masiva. Igualmente, el encuestado tiene derecho a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales, solicitar copia de la autorización otorgada para el tratamiento de los datos que consigne la empresa, así como los demás derechos consagrados en el art.8 de la Ley 1581 de 2012. A su vez, el trabajador y/o los aspirantes garantiza(n) que la información suministrada a la empresa es veraz, completa, exacta, actualizada y comprobable, y en consecuencia autoriza(n) a la empresa de manera libre, expresa y voluntaria para la recolección, custodia y almacenamiento de la información que requiera la empresa, conforme a la política de tratamiento de datos personales que tenga o tuviere la empresa.

CAPÍTULO II -PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. 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 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará la carta de terminación a la dirección de correspondencia y/o correo electrónico registrado en la hoja de vida suministrada por el trabajador a la Compañía.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

CAPÍTULO 3. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 7. El contrato de aprendizaje es un acuerdo especial mediante el cual un aprendiz se compromete a prestar sus servicios a la empresa patrocinadora, en este caso **CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S.**, a cambio de que la empresa proporcione los medios necesarios para que el aprendiz adquiera una formación profesional integral, metódica y completa en el arte, oficio u ocupación objeto del contrato. Este contrato se establece por tiempo determinado y bajo una modalidad formativa, no laboral, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 y la Ley 2466 de 2025.

Artículo 8. CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S., como empresa patrocinadora, contratará el número de aprendices requerido conforme a la normatividad vigente, según los oficios que demanden formación profesional. Esta contratación se realizará en los términos establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 9. Podrán ser sujetos de contrato de aprendizaje personas mayores de quince (15) años que hayan cursado como mínimo la educación básica primaria, en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen el trabajo de menores de edad.

Artículo 10. Son deberes del aprendiz asistir con puntualidad y compromiso a las etapas lectiva y práctica, cumplir con las normas y políticas establecidas por **CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S.** y la entidad educativa, mostrar respeto y responsabilidad en sus relaciones con instructores, compañeros, personal de la empresa, clientes y proveedores, y realizar con dedicación las actividades asignadas como parte de su formación.

Artículo 11. Son obligaciones de **CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S.** como empresa patrocinadora garantizar los medios necesarios para una formación técnica y profesional adecuada, pagar el apoyo de sostenimiento mensual conforme a la ley vigente y afiliarse al aprendiz al sistema de seguridad social. Los porcentajes de apoyo son los siguientes: durante la fase lectiva, el 75 % del SMMLV; durante la fase práctica, el 100 % del SMMLV; y si la tasa de desempleo del año anterior es inferior al 10 %, el apoyo será del 100 % del SMMLV en ambas fases. La empresa afiliará al aprendiz al sistema de salud durante la etapa lectiva (100 % a cargo de la empresa) y al Sistema General de Riesgos Laborales durante la etapa práctica.

Artículo 12. El contrato de aprendizaje deberá contener como mínimo: los datos completos de **CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S.**, su NIT, representante legal y cédula; los datos de la entidad de formación; los datos del aprendiz incluyendo nombre completo, documento de identidad y fecha de nacimiento; el programa de formación y descripción del oficio u ocupación; duración del contrato y fases con fechas de inicio y terminación; monto del apoyo económico mensual; afiliaciones a salud y riesgos laborales; derechos y deberes de ambas partes; causales de terminación anticipada; y la fecha y firmas de las partes.

Artículo 13. La duración máxima del contrato de aprendizaje será de dos (2) años, comprendiendo las etapas lectiva y práctica. Excepcionalmente, en prácticas universitarias se aplicará la duración establecida en el plan académico, y para técnicos y tecnólogos la duración máxima será de un (1) año si así lo determina el pensum aprobado.

Parágrafo 1. Los estudiantes de educación secundaria podrán ser vinculados mediante contrato de aprendizaje siempre que el plan académico contemple formación práctica certificable, y la dedicación del aprendiz durante la etapa práctica deberá estar relacionada con su proceso formativo.

Parágrafo 2. Cuando finalice un contrato de aprendizaje, **CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S.** deberá vincular un nuevo aprendiz dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes, sin necesidad de monetización. Vencido este plazo sin vinculación, se deberá monetizar la obligación conforme al artículo 1 del Acuerdo 011 de 2008 del SENA.

CAPÍTULO 4. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 14. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupen en labores de corta duración, no mayor a un mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tendrán derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, así como a todas las prestaciones de ley, de conformidad con el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO 5. HORARIO DE TRABAJO

Artículo 15. Definición de horarios. Los horarios de entrada y salida del personal serán definidos por la empresa de acuerdo con la naturaleza del cargo, la necesidad operativa y en cumplimiento de la legislación laboral vigente. En términos generales:

- **Personal administrativo:**

- **De lunes a viernes:** de 7:30 a. m. a 12:30 p. m. y de 2:00 p. m. a 5:00 p. m. **Sábados:** de 8:00 a. m. a 12:00 m.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

El tiempo comprendido entre las 12:30 p. m. y las 2:00 p. m. corresponde a la **pausa para el almuerzo**, la cual no hace parte de la jornada laboral.

- **Personal operativo y comercial:** Podrá estar sujeto a turnos rotativos de hasta ocho (8) horas diarias, distribuidos entre lunes y sábado, con el correspondiente día compensatorio, según la normatividad vigente.

Parágrafo 1. Descansos. Todo el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde dependiendo el turno, los cuales no podrán acumularse ni descontarse del tiempo destinado para el almuerzo.

Parágrafo 2. Modificación de horarios. La empresa se reserva el derecho de modificar los turnos u horarios laborales, siempre que se respeten los límites legales de la jornada máxima semanal y se comunique con suficiente antelación a las personas involucradas.

Parágrafo 3. Jornada laboral progresiva. En cumplimiento de la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, la duración máxima de la jornada laboral semanal en Colombia se reducirá de manera progresiva, sin reducción salarial, conforme al siguiente cronograma:

- A partir del 15 de julio de 2023: 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024: 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025: 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026: 42 horas semanales.

CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S. se compromete a aplicar y ajustar los horarios laborales conforme a este cronograma, garantizando el respeto a los derechos de sus trabajadores y en cumplimiento de la normativa vigente.

Parágrafo 4. Organización de turnos y horas extras. La empresa, según las circunstancias, podrá organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar horarios de ingreso y salida, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Las horas extras autorizadas por la empresa serán remuneradas conforme a la legislación vigente.

Parágrafo 5. Trabajo en días de descanso obligatorio. El trabajador que labore ocasionalmente en un día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección. Aquellos que laboren habitualmente en días de descanso obligatorio recibirán un descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente (Artículos 179, 180 y 181 CST).

Parágrafo 6. Actividades recreativas. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de la jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Parágrafo 7. División de la jornada. Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos secciones con lapsos de descanso adaptados a la naturaleza de la labor y a las necesidades del trabajador.

Parágrafo 8. Jornada laboral flexible. De acuerdo con la Ley 2101 de 2021, la Ley 789 de 2002 y el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada semanal podrá cumplirse mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana, con un día obligatorio de descanso. Las horas diarias podrán variar entre cuatro (4) y diez (10) horas continuas, respetando el promedio legal de la jornada semanal y sin generar recargos adicionales. La jornada flexible deberá formalizarse mediante acuerdo individual o en el contrato de trabajo.

Parágrafo 9. Jornada especial con turnos sucesivos. El empleador y los trabajadores podrán acordar la organización de turnos sucesivos para garantizar la operación continua de la empresa. Cada turno no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, respetando la jornada máxima legal vigente.

Parágrafo 10. Reprogramación de jornada por fuerza mayor. Si por fuerza mayor se suspende el trabajo por más de dos (2) horas, la jornada podrá cumplirse en un horario diferente, sin que las horas trabajadas se consideren suplementarias ni generen recargos, respetando siempre los límites legales vigentes.

Parágrafo 11. Redistribución para descanso en sábado. Con el fin de permitir el descanso total en sábado, la jornada semanal podrá redistribuirse, ampliando la jornada diaria hasta en dos (2) horas mediante acuerdo entre empleador y trabajador, sin que ello constituya horas extras ni genere recargos, respetando la jornada máxima legal.

Parágrafo 12. Trabajo por turnos y promedio de jornada. Cuando la labor se realice por turnos y no requiera actividad continuada, la jornada podrá superar las ocho (8) horas diarias o la jornada máxima semanal, siempre que el promedio diario calculado en un período máximo de tres (3) semanas no exceda las ocho horas diarias ni la máxima semanal legal.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

Parágrafo 13. Trabajo sin solución de continuidad. Para labores que requieran atención continua, la jornada podrá extenderse hasta cincuenta y seis (56) horas semanales organizadas en turnos sucesivos, siempre que la naturaleza del trabajo lo justifique y cumpla la normativa vigente.

Parágrafo 14. Cargos de dirección, confianza o manejo. Los trabajadores en cargos de dirección, confianza, manejo o con actividades discontinuas, intermitentes o de vigilancia residencial están excluidos del límite de jornada ordinaria y máxima legal. Su salario incluye estas labores y no da lugar a reclamaciones por horas extras.

CAPÍTULO 6. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 16. Trabajo ordinario y nocturno. Se entiende por trabajo ordinario aquel que se desarrolla entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. del día laboral. Por su parte, el trabajo nocturno comprende el período comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. De acuerdo con la Ley 2466 de 2025, vigente a partir del 25 de diciembre de 2025, el recargo por trabajo nocturno se aplicará desde las 7:00 p.m., y se liquidará con un 35% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. Esta modificación busca reconocer de manera más equitativa las labores realizadas en horario nocturno y proteger la salud y seguridad del trabajador.

Artículo 17. Trabajo suplementario o de horas extras. Se considera trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda la jornada ordinaria o la máxima legal establecida por la legislación laboral vigente. Conforme a la Ley 2466 de 2025, ya no se requiere autorización previa del Ministerio de Trabajo para realizar horas extras, simplificando el procedimiento administrativo para los empleadores y fomentando la flexibilidad laboral.

Parágrafo 1. Registro y control. El empleador tiene la obligación de llevar un registro diario y detallado del trabajo suplementario, incluyendo el nombre del trabajador, las actividades realizadas, las horas trabajadas y el pago correspondiente. Este registro servirá como evidencia de cumplimiento de la normativa laboral y garantizará la transparencia en la gestión de horas extras.

Parágrafo 2. Obligación de pago y transparencia. El empleador deberá remunerar correctamente todas las horas extras realizadas, incluyendo los recargos establecidos. Asimismo, si el trabajador lo solicita, deberá entregarle copia del registro de horas extras y los soportes de pago correspondientes, asegurando claridad y control en el reconocimiento de los derechos laborales.

Parágrafo 3. Consecuencias del incumplimiento. En caso de incumplimiento, el Ministerio de Trabajo podrá suspender la facultad del empleador para ordenar trabajo suplementario hasta por seis meses y aplicar las sanciones económicas que correspondan. Esta medida busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento estricto de la normativa.

Artículo 18. Limitación de horas extras. Las horas extras, tanto diurnas como nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales. En caso de que la jornada diaria se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajador hasta un máximo de diez (10) horas, no se podrán laborar horas extras ese mismo día. Esta disposición busca prevenir la sobrecarga laboral y proteger la salud física y mental del trabajador.

Artículo 19. Tasas y liquidación de recargos

El pago por trabajo extra y recargos especiales se liquidará según los siguientes porcentajes:

- Trabajo nocturno: 35%
- Trabajo extra diurno: 25%
- Trabajo extra nocturno: 75%
- Trabajo extra diurno dominical y festivo: 105%
- Trabajo extra nocturno en domingos y festivos: 155%
- Trabajo dominical y festivo (ordinario): 80%
- Trabajo nocturno en domingos y festivos (ordinario): 115%

Parágrafo 1. Turnos especiales. La empresa podrá organizar turnos especiales de trabajo nocturno, conforme a lo previsto en el Decreto 2352 de 1965, garantizando la operación continua de la empresa sin afectar los derechos laborales de los trabajadores.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

Parágrafo 2. Pago de horas extras y recargos. El pago de las horas extras y los recargos correspondientes se efectuará junto con el salario del período siguiente, conforme al Artículo 134, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo. Esto asegura que los trabajadores perciban oportunamente la remuneración por horas adicionales o recargos especiales.

Parágrafo 3. Recargo dominical progresivo. El recargo por trabajo dominical y festivo se ajustará de manera gradual de acuerdo con la Ley 2466 de 2025, según el siguiente calendario:

- Del 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026: 80%
- Del 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2027: 90%
- A partir del 1 de julio de 2027: 100%

Parágrafo 4. Valor de las horas. El valor de las horas extras, nocturnas, dominicales y festivas se calcula en función del salario del trabajador y del número de horas mensuales trabajadas. Para 2025, la jornada laboral semanal se reduce de 46 a 44 horas, lo cual impacta directamente en el cálculo de la hora ordinaria y, por ende, en los valores de los recargos por trabajo suplementario.

CAPÍTULO 7. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 21. Descanso obligatorio remunerado. Todos los trabajadores tienen derecho a un descanso obligatorio remunerado los domingos y en los días festivos reconocidos por la legislación colombiana, tanto de carácter civil como religioso. Los días de descanso obligatorio incluyen: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, así como los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús (Artículo 177, C.S.T.). Cuando los días festivos no coincidan con lunes, el descanso obligatorio se trasladará al lunes siguiente; si el festivo cae en domingo, el descanso se trasladará igualmente al lunes, asegurando que el trabajador reciba el beneficio completo de la jornada compensatoria (Artículo 177, C.S.T.).

Parágrafo 1. Descanso dominical proporcional. Si la jornada de trabajo convenida no implica prestación de servicios todos los días de la semana, el trabajador tiene derecho a un descanso dominical proporcional al tiempo laborado, garantizando el respeto a la remuneración correspondiente (Artículo 26, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. Trabajo dominical y festivo. El trabajo realizado en domingos o festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario por hora laborada, de acuerdo con el calendario progresivo establecido por la Ley 2466 de 2025: **80% desde el 1 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2026, 90% desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027 y 100% a partir del 1 de julio de 2027.** Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, se aplicará únicamente el recargo correspondiente al trabajo efectivamente realizado en ese día.

Los trabajadores ocasionales que laboren en domingo o festivo tienen derecho a recibir **un descanso compensatorio remunerado o el pago adicional correspondiente**, mientras que los trabajadores habituales tendrán derecho a **descanso compensatorio remunerado sin perjuicio del recargo económico**. El cálculo del recargo se efectuará proporcionalmente a las horas laboradas, de conformidad con la legislación vigente.

Parágrafo 3. Acuerdo de día de descanso El empleador y el trabajador podrán acordar que el día de descanso obligatorio coincida con el sábado o el domingo, el cual será reconocido plenamente como descanso dominical obligatorio. La interpretación del término “dominical” en la legislación se aplica estrictamente para efectos del descanso obligatorio (Artículo 26, Ley 789 de 2002).

Parágrafo 4. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando el trabajo en domingo sea habitual o permanente, el empleador debe publicar con al menos 12 horas de anticipación la lista de trabajadores que no podrán disponer de descanso dominical, incluyendo los días y horas de compensación correspondientes (Artículo 185, C.S.T.).

Artículo 22. Duración mínima del descanso. El descanso en domingos y días festivos tendrá una duración mínima de 24 horas consecutivas, salvo lo dispuesto en la excepción prevista en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 23. Suspensión de labores por festividades no previstas. Cuando la empresa suspenda labores por festividades no determinadas expresamente en la ley, deberá remunerar a los trabajadores como si hubieran trabajado, salvo que exista convenio expreso o previsión en reglamento interno, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este pago no se considerará trabajo suplementario ni generará recargos por horas extras (Artículo 178, C.S.T.).

CAPÍTULO 8. VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 24. Derecho a vacaciones. Todos los trabajadores que hayan prestado servicios por un período de un año tienen derecho a **quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas**, las cuales deben concederse de manera que no interrumpen la operación de la empresa y respetando la efectividad del descanso, de conformidad con lo establecido en el **Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.)**.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

Parágrafo 1. Contratos a término fijo inferior a un año. En los contratos de duración inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, calculadas con base en los días efectivamente laborados, según lo previsto en el **Artículo 46 del C.S.T.**

Artículo 25. Época de disfrute. La empresa deberá señalar la época de disfrute de las vacaciones dentro del año siguiente a la adquisición del derecho.

Parágrafo 1. Notificación al trabajador. El empleador debe notificar al trabajador con al menos **quince (15) días de anticipación** la fecha de inicio del período de vacaciones, garantizando así la organización de la operación y la planificación personal del trabajador, conforme al **Artículo 187 del C.S.T.**

Artículo 26. Interrupción justificada del período vacacional. Si el disfrute de las vacaciones se interrumpe por causas justificadas (enfermedad, calamidad doméstica, etc.), el trabajador tiene derecho a **reanudarlas posteriormente** sin perder el tiempo correspondiente, conforme al **Artículo 188 del C.S.T.**

Artículo 27. Compensación en dinero de vacaciones. No se permite compensar la totalidad de las vacaciones en dinero.

Parágrafo 1. Compensación parcial. Hasta la **mitad de las vacaciones** puede ser compensada mediante acuerdo mutuo entre el empleador y el trabajador, tomando como base el **último salario devengado**, según el **Artículo 189 del C.S.T.**

Parágrafo 2. Terminación del contrato. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones, se compensarán proporcionalmente los días pendientes, calculando el valor sobre el **último salario devengado**, considerando la proporción de meses o fracciones de año trabajadas.

Artículo 28. Días mínimos de vacaciones anuales. Todo trabajador gozará de al menos **seis (6) días hábiles continuos de vacaciones** por año, los cuales **no son acumulables**.

Parágrafo 1. Acumulación de días. Los días restantes podrán acumularse hasta por **dos (2) años**, salvo para trabajadores técnicos, especializados, de confianza o extranjeros que presten servicios en lugares distintos a la residencia de sus familiares, quienes podrán acumular hasta **cuatro (4) años**, de acuerdo con el **Artículo 190 del C.S.T.**

Artículo 29. Remuneración durante el período de vacaciones. Durante las vacaciones, el trabajador recibirá su **salario ordinario**.

Parágrafo 1. Salario variable. Para trabajadores con salario variable, la remuneración de las vacaciones se calculará sobre el **promedio devengado en el año inmediatamente anterior**, conforme al **Artículo 192 del C.S.T.**

Parágrafo 2. Exclusiones. No se incluyen en la base de liquidación los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio ni las horas extras.

Artículo 30. Registro de vacaciones

El empleador llevará un **registro detallado de vacaciones**, incluyendo: Fecha de ingreso del trabajador, Fecha de inicio y término del período de vacaciones y Remuneración correspondiente. Este registro se ajusta a lo dispuesto en el **Decreto 13 de 1967, Artículo 5**, y permite garantizar transparencia y control frente a las obligaciones legales.

CAPÍTULO 9. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 31. Reconocimiento de permisos y licencias. La empresa reconoce y concede permisos y licencias a sus trabajadores conforme a la normativa laboral vigente, con el fin de garantizar el respeto a los derechos individuales, familiares y sociales de los trabajadores y el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Los permisos se regulan de la siguiente manera:

- **Permiso por ejercicio del derecho al sufragio:** El trabajador tendrá derecho a ausentarse durante la jornada electoral para ejercer su voto, sin necesidad de autorización previa, notificando oportunamente a la empresa para fines organizativos, conforme al **Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia**.
- **Permiso por calamidad doméstica:** Se concede permiso para atender hechos imprevistos e irresistibles en el núcleo familiar que no puedan ser atendidos por terceros, según el **Artículo 57, numeral 5, C.S.T.** El trabajador deberá presentar comprobante o certificación que respalde la calamidad, como certificado médico o informe policial.
- **Licencia por luto:** Se otorgará licencia remunerada de **cinco (5) días hábiles** en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad o segundo civil, según el **Artículo 57, numeral 10, C.S.T.** Se requiere presentar certificado de defunción o documento oficial emitido por autoridad competente.
- **Permiso para servicios médicos:** Se concede permiso para asistir a citas médicas o exámenes que no puedan programarse fuera del horario laboral. Este permiso no será remunerado, y el trabajador deberá presentar programación de la cita y constancia posterior de atención, conforme al **Artículo 57, numeral 4, C.S.T.**
- **Permisos por comisiones sindicales:** Los trabajadores con cargos sindicales temporales o comisiones inherentes a la organización sindical tendrán derecho a permisos según la **Ley 50 de 1990** y convenios sindicales vigentes, debiendo presentar notificación previa de la organización y comunicación formal al empleador.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

- **Licencia por matrimonio:** Se concede licencia remunerada de **tres (3) a cinco (5) días hábiles** por matrimonio del trabajador, conforme a la práctica laboral nacional, con presentación de certificado de matrimonio o documento oficial que acredite el vínculo.
- **Licencia de maternidad:** La trabajadora tendrá derecho a **dieciocho (18) semanas remuneradas** (una prenatal y diecisiete postnatales), de acuerdo con la **Ley 1822 de 2017** y el **Artículo 239 del C.S.T.** Documentos requeridos: certificación médica del embarazo con fecha probable de parto y certificado de nacimiento.
- **Licencia de paternidad:** El trabajador esposo o compañero permanente tendrá derecho a **catorce (14) días calendario remunerados**, según la **Ley 2114 de 2021**. Nota: existe debate sobre una futura reforma que podría ampliar progresivamente la licencia a partir de 2025; hasta la fecha, se mantiene el período de dos semanas.
- **Licencia parental compartida o flexible:** Se reconocerán las modalidades establecidas en la **Ley 2114 de 2021**, mediante acuerdo con la empresa y presentación de documentos que acrediten el derecho.
- **Permiso por servicios funerarios de compañeros de trabajo:**
Se concede permiso de **hasta un (1) día hábil** para asistir a funerales de compañeros de trabajo, garantizando la continuidad mínima de las operaciones.
- **Permisos escolares para hijos:** Se otorgarán permisos remunerados de **hasta dos (2) días hábiles al año** para atender asuntos escolares de hijos menores de edad, como citas médicas, reuniones con docentes o eventos académicos, presentando documentación que respalde la solicitud.

Parágrafo 1. Solicitud de permisos: Todos los permisos y licencias deberán solicitarse por escrito, indicando motivo y duración estimada. En casos de urgencia o calamidad doméstica, el aviso podrá darse tan pronto como las circunstancias lo permitan.

Parágrafo 2. Ausencias injustificadas: La ausencia sin autorización o sin justificación válida será considerada **falta disciplinaria**, pudiendo generar descuentos salariales o sanciones internas conforme al reglamento.

Parágrafo 3. Registro y control: La empresa llevará un registro detallado de todos los permisos y licencias otorgados, incluyendo fechas, motivos y documentación presentada, garantizando transparencia y cumplimiento de la normativa laboral vigente, incluyendo la **Ley 2466 de 2025** sobre registros laborales.

CAPÍTULO 10. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS

Artículo 32. Formas de estipulación salarial. El salario puede acordarse por unidad de tiempo, obra, tarea, o modalidades mixtas, respetando el salario mínimo legal o pactado en convenios y fallos arbitrales. Para salarios superiores a 10 salarios mínimos legales mensuales, se podrá estipular salario integral que incluya prestaciones, recargos nocturnos, extraordinarios, dominicales, primas, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie.

Artículo 33. Jornal y sueldo. Se denomina jornal al salario diario y sueldo al salario por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

Artículo 34. Lugar de pago. El pago debe efectuarse en el lugar de prestación de servicios, durante la jornada o al finalizarla (Artículo 138, C.S.T.).

Artículo 35. Períodos de pago. La nómina se liquidará quincenalmente, los días 15 y 30 de cada mes.

Artículo 36. Modalidad de pago y trabajo suplementario. El salario se pagará directamente o mediante autorización escrita, preferiblemente por transferencia electrónica. Las horas extras y recargos nocturnos se liquidarán junto con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO 11. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 37. Obligaciones del empleador. Es responsabilidad del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Asimismo, debe garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de medicina preventiva, seguridad industrial y salud en el trabajo, en concordancia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de proteger integralmente a los trabajadores.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

Artículo 38. Servicios médicos. Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados por la EPS, ARL o a través de IPS habilitadas a las cuales estén afiliados, de conformidad con los artículos 156 y 157 de la Ley 100 de 1993 y normas complementarias.

Artículo 39. Afiliación y contribuciones al sistema de salud. La empresa debe inscribir a todos los trabajadores en alguna Entidad Promotora de Salud (EPS), sin coartar la libertad de elección del trabajador. De acuerdo con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, el empleador debe pagar puntualmente los aportes, descontar las cotizaciones de los trabajadores y remitirlas a la EPS correspondiente, así como informar novedades laborales relacionadas con ingresos, vinculaciones o retiros. La empresa garantizará un ambiente laboral sano y la prevención de riesgos mediante sistemas de seguridad industrial y normas de salud laboral.

Artículo 40. Deberes de los trabajadores en materia de salud. Los trabajadores y sus beneficiarios deben:

- Procurar el cuidado integral de su salud y la de la comunidad.
- Afiliarse junto con su familia al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Facilitar el pago de las cotizaciones y otros aportes obligatorios.
- Suministrar información veraz sobre su estado de salud y sus ingresos.
- Cumplir las normas y reglamentos de las instituciones de salud.
- Cuidar y usar racionalmente los recursos, instalaciones y servicios de la empresa.
- Respetar al personal de salud y la intimidad de otros pacientes (Artículo 161 Ley 100 de 1993).

Artículo 41. Comunicación de enfermedad o incapacidad. El trabajador debe informar inmediatamente al empleador o su representante sobre cualquier enfermedad o incapacidad. El empleador coordinará la atención médica correspondiente para determinar la posibilidad de continuar en el trabajo y el tratamiento necesario. La inasistencia injustificada se considerará falta, salvo que el trabajador demuestre imposibilidad de notificar oportunamente.

Artículo 42. Cumplimiento de tratamientos y exámenes médicos. El trabajador debe seguir las instrucciones, exámenes y tratamientos ordenados por el médico tratante o por la empresa como parte de su política preventiva. La negativa injustificada al cumplimiento de estas medidas puede generar la pérdida de prestaciones económicas relacionadas con la incapacidad.

Artículo 43. Certificación de incapacidad. Toda incapacidad debe ser certificada por la EPS o ARL correspondiente, indicando la inhabilidad física o mental del trabajador para desempeñar su profesión u oficio habitual durante el período determinado.

Artículo 44. Higiene y seguridad industrial. Los trabajadores deben cumplir todas las medidas de higiene y seguridad industrial, tanto las generales como las específicas dictadas por la empresa, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Parágrafo 1. Incumplimiento grave. El incumplimiento grave de las normas de prevención de riesgos, debidamente comunicadas por escrito, puede dar lugar a la terminación del contrato por justa causa, conforme al artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, respetando siempre el derecho de defensa.

Artículo 45. Accidentes de trabajo y primeros auxilios. En caso de accidente laboral, el trabajador debe informar de inmediato al jefe de su área o representante, quien coordinará la prestación de primeros auxilios y notificará a la ARL. Si el accidente es grave, se debe buscar la intervención inmediata de la brigada de emergencia.

Artículo 46. Accidentes no mortales. Incluso los accidentes leves deben ser comunicados al empleador para asegurar atención médica oportuna y registrar las consecuencias del accidente, incluyendo la fecha de cese de incapacidad.

Artículo 47. Afiliación al sistema de riesgos laborales. Todos los trabajadores vinculados mediante contrato laboral estarán afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994 y normas concordantes.

Artículo 48. Responsabilidades del empleador en riesgos laborales. El empleador debe:

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

- Pagar la totalidad de los trabajadores a su cargo y remitir los aportes a la ARL correspondiente.
- Cuidar la salud integral de los trabajadores y del ambiente laboral.
- Ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud laboral y asegurar su financiación.
- Notificar accidentes y enfermedades laborales a la ARL.
- Facilitar la capacitación en salud laboral y seguridad.
- Dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y adoptar medidas preventivas.

Parágrafo 1. Exclusión de responsabilidad. La empresa no responderá por accidentes causados deliberadamente o por culpa grave del trabajador, salvo para la prestación de primeros auxilios, ni por agravación de lesiones debido a retraso injustificado en la notificación.

Artículo 49. Obligaciones de los trabajadores en riesgos laborales. Los trabajadores deben:

- Cuidar integralmente su salud.
- Suministrar información veraz sobre su estado de salud.
- Cumplir normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
- Participar en comités paritarios de salud laboral o como vigías ocupacionales.
- Mantener actualizados sus datos de contacto en caso de pensión por invalidez laboral y notificar cualquier cambio.

Artículo 50. Estadísticas y registro de accidentes. Todas las empresas deben llevar estadísticas de accidentes y enfermedades laborales, registrando fecha, hora, sector, circunstancias, testigos y relato de los hechos. Los accidentes deben notificarse a la ARL y EPS dentro de los dos días hábiles siguientes.

Artículo 51. Pruebas de alcohol y drogas. La empresa podrá realizar pruebas de detección de alcohol y drogas en trabajadores de alto riesgo, como parte de su política preventiva. Estas pruebas deben ser aplicadas exclusivamente por personal de salud con licencia vigente en SST o mediante IPS habilitada, garantizando protocolos técnicos, confidencialidad y derechos del trabajador. La interpretación clínica de los resultados será realizada por profesionales de la salud capacitados.

Parágrafo 1. Normativa aplicable. Resolución 1843 de 2025, Ley 1562 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 y demás normas concordantes de SST y riesgos laborales.

CAPÍTULO 14. ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 52. Jerarquía de cargos en la empresa. El orden jerárquico de la empresa se establece de acuerdo con los cargos existentes y define las líneas de autoridad, supervisión y responsabilidad. La jerarquía de los cargos es la siguiente:

1. **Director Comercial (CCO):** Máxima autoridad en la gestión comercial de la empresa, responsable de la planificación estratégica, supervisión general y toma de decisiones en el ámbito comercial.
2. **Líder de Producción:** Responsable de la coordinación de los procesos productivos, gestión del personal a su cargo y cumplimiento de los objetivos de producción.
3. **Coordinador de Gestión Humana:** Encargado de la supervisión de los procesos de talento humano, incluyendo selección, capacitación, evaluación y seguimiento del personal.
4. **Analista Administrativo y Contable:** Responsable de la gestión contable, administrativa y financiera, asegurando la correcta aplicación de políticas, procedimientos internos y normativas legales vigentes.
5. **Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Encargado de implementar, supervisar y dar seguimiento al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el cumplimiento normativo y la protección del personal.
6. **Coordinador Contable:** Responsable del registro, control y verificación de las operaciones contables y financieras, asegurando la exactitud de la información económica de la empresa.
7. **Diseñador Gráfico:** Responsable del diseño gráfico aplicado a los productos, materiales de comunicación y branding de la empresa, coordinando creatividad visual con los procesos productivos y comerciales.
8. **Productos de Campo:** Personal encargado de la gestión, seguimiento y supervisión de los productos de campo, asegurando la correcta entrega, mantenimiento y control de calidad. asegurando la calidad, trazabilidad y entrega oportuna según los estándares de la empresa.
9. **Auxiliares de Taller:** Personal operativo encargado de la ejecución de tareas técnicas y de apoyo en los diferentes

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

procesos del taller.

Parágrafo 1. La jerarquía define la cadena de mando y las responsabilidades de cada cargo, garantizando claridad en la supervisión y toma de decisiones dentro de la empresa.

Parágrafo 2. Facultades para sanciones disciplinarias. De los cargos mencionados en el Artículo 50, las facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores se asignan de la siguiente manera:

1. **Director Comercial (CCO)** – Autoridad máxima para imponer sanciones de carácter grave, incluyendo amonestaciones por escrito, suspensiones y, cuando corresponda, terminación de contrato laboral en coordinación con el área de Gestión Humana.
2. **Líder de Producción** – Facultado para imponer sanciones por incumplimiento de procedimientos productivos, faltas operativas y disciplinarias menores dentro del área de producción, previa consulta con el Coordinador de Gestión Humana.
3. **Coordinador de Gestión Humana** – Encargado de supervisar la aplicación de sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la normativa laboral vigente; puede emitir amonestaciones, suspensiones y coordinar la terminación de contratos según los procedimientos legales.
4. **Analista Administrativo y Contable** – Autoridad para reportar y recomendar sanciones relacionadas con incumplimientos administrativos o financieros, las cuales serán formalizadas por el Coordinador de Gestión Humana.
5. **Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** – Facultado para imponer medidas correctivas y disciplinarias relacionadas con incumplimientos de normas de seguridad y salud en el trabajo, reportando a la Coordinación

CAPÍTULO 17. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 53. Restricciones generales. Se prohíbe emplear a menores de dieciocho (18) años y a mujeres en trabajos de pintura industrial que utilicen cerusa, sulfato de plomo o cualquier producto que contenga dichos pigmentos. Asimismo, los menores de 18 años no podrán realizar trabajos subterráneos en minas ni labores peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos físicos considerables, conforme a los ordinales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 54. Trabajos de alto riesgo para menores. Los menores no podrán desempeñar actividades que supongan exposición severa a riesgos, incluyendo:

- A. Manipulación de sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- B. Trabajos a temperaturas extremas o en ambientes contaminados o mal ventilados.
- C. Exposición a ruidos superiores a 80 decibeles.
- D. Manejo de sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X o radiaciones ultravioletas, infrarrojas o de radiofrecuencia.
- E. Exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- F. Manipulación de cargas pesadas o maquinaria peligrosa (cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, entre otras).
- G. Trabajos de soldadura de gas o arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o molduras precalentadas.
- H. Exposición a altas temperaturas o humedad en procesos industriales.
- I. Actividades subterráneas o submarinas.
- J. Manejo de agentes biológicos patógenos, explosivos, inflamables o cáusticos.

Trabajos en fábricas de ladrillos, cerámica, vidrio, metalurgia, industria de cemento o actividades agroindustriales de alto riesgo.

Parágrafo 1. Excepciones para formación y capacitación.

- I. Los menores de 18 años y mayores de 15 que cursen estudios técnicos en el SENA, en institutos técnicos

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

autorizados, o en instituciones del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, o que cuenten con certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en las actividades señaladas en este artículo, **siempre que el Ministerio de Trabajo determine que no representan grave riesgo para su salud o integridad**, aplicando estrictamente las medidas de seguridad y prevención establecidas en la normativa laboral vigente, incluyendo la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2099 de 2021 sobre protección y bienestar de los adolescentes trabajadores.

- II. Quedan **prohibidos todos los trabajos que puedan afectar la moralidad, integridad o desarrollo de los menores**, incluyendo actividades en lenocinios, lugares de diversión con consumo de alcohol, reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito o similares (Artículo 117, Ley 1098 de 2006; Resolución 1677 de 2008).
- III. Los adolescentes **mayores de 15 y menores de 17 años** solo podrán laborar en **jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas semanales**, hasta las 6:00 p.m., quedando **prohibido el trabajo nocturno** para este grupo. Los mayores de 17 años podrán trabajar hasta las 8:00 p.m., siempre que el empleador garantice **condiciones de salud, seguridad social y educación**, cumpliendo con las disposiciones de la Ley 1098 de 2006 y la reglamentación actualizada sobre trabajo de adolescentes.

CAPÍTULO 18. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 55. Obligaciones especiales del empleador. El empleador deberá:

- A. Proveer instrumentos, materias primas y locales adecuados para el desempeño seguro de las labores.
- B. Garantizar elementos de protección personal y medidas de seguridad para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- C. Prestar primeros auxilios inmediatos en caso de accidentes o enfermedades, manteniendo los suministros necesarios según normativa sanitaria.
- D. Pagar la remuneración acordada en los términos establecidos.
- E. Respetar la dignidad, creencias y sentimientos del trabajador.
- F. Conceder licencias conforme a la normativa vigente.
- G. Emitir certificaciones laborales y exámenes médicos cuando lo solicite el trabajador al final del contrato, siempre que este cumpla con los plazos establecidos para someterse a dichos exámenes.
- H. Cubrir gastos razonables de traslado del trabajador y sus familiares cuando se requiera cambio de residencia por labores, salvo que la terminación del contrato sea por culpa o voluntad del trabajador.
- I. Mantener registros de horas extras.
- J. Conceder descansos de lactancia a trabajadoras en periodo correspondiente (Artículo 238 C.S.T.).
- K. Garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo durante licencias por maternidad, embarazo o enfermedad.
- L. Registrar la inscripción de todos los menores empleados, incluyendo fecha de nacimiento.
- M. Cumplir y hacer cumplir el reglamento interno, manteniendo orden, moralidad y respeto a la ley.
- N. Asegurar acceso a capacitación laboral a menores y proporcionar elementos de trabajo adecuados cuando su salario no exceda dos veces el mínimo legal (Artículo 57 C.S.T.).
- O. Cumplir la normativa de gestión, salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 56. Prohibiciones para la empresa. Se prohíbe a la empresa:

- A. Deducir, retener o compensar salarios y prestaciones sin autorización expresa o judicial.
- B. Obligar a los trabajadores a adquirir productos en establecimientos designados.
- C. Recibir gratificaciones económicas por ingreso o permanencia en la empresa.
- D. Limitar el derecho de asociación o imponer obligaciones religiosas o políticas.
- E. Permitir propaganda política en áreas de trabajo.
- F. Autorizar rifas, colectas o suscripciones sin control.
- G. Emitir certificaciones con información perjudicial para ex trabajadores.
- H. Cerrar la empresa intempestivamente sin asumir salarios, prestaciones e indemnizaciones.
- I. Retener o disminuir ilegalmente salarios y despedir sin justa causa a trabajadores con pliegos de peticiones.
- J. Ejecutar actos que vulneren derechos o dignidad del trabajador (Artículo 59 C.S.T.).

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

Artículo 57. Prohibiciones para los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

- A. Sustraer herramientas, materias primas o productos sin autorización.
- B. Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas.
- C. Portar armas sin autorización.
- D. Faltar injustificadamente o disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.
- E. Realizar actividades personales durante la jornada, ventas, rifas o propaganda sin autorización.
- F. Coartar libertad sindical o violar pactos de confidencialidad.
- G. Agredir física o verbalmente a compañeros, jefes o terceros.
- H. Apropiarse de bienes, dinero o documentos de la empresa.
- I. Incumplir el uso de EPP o protocolos de seguridad.
- J. Acceder a áreas restringidas sin autorización o alterar información confidencial
- K. Ingerir alcohol o consumir drogas en el lugar de trabajo.
- L. Realizar actos que comprometan la seguridad propia o de terceros.
- M. Mantener relaciones sentimentales que generen conflicto de subordinación o ambiente laboral negativo
- N. Incumplir protocolos de calidad, inocuidad, rutas asignadas, horarios o procedimientos de producción.
- O. Incurrir en retrasos injustificados, usar recursos corporativos para fines personales o alterar reportes de resultados.

Parágrafo 1. Calificación de faltas graves. El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en este artículo se considera **falta grave**, de acuerdo con la legislación laboral vigente y el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO 17. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 58. Alcance de las sanciones. La empresa únicamente puede imponer sanciones a sus trabajadores previstas en este reglamento, en los contratos de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales (Art. 114 C.S.T).

Parágrafo 1. Clasificación de faltas. Las faltas disciplinarias se clasifican en: a) Faltas leves, b) Faltas graves y c) Faltas muy graves

Artículo 59. Faltas leves y sanciones. Las faltas leves son aquellas que, sin causar perjuicio grave, afectan el cumplimiento de horarios, normas de urbanidad, uso de dotación o EPP, entre otras.

a) Retardo en la hora de entrada o retiro prematuro sin excusa suficiente:

- Primera vez: llamado de atención
- Segunda vez: suspensión de 2 a 5 días
- Tercera vez: suspensión hasta 8 días

b) Falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente:

- Primera vez: suspensión hasta 3 días
- Segunda vez: suspensión hasta 8 días

c) Uso inadecuado de dotación o accesorios que no correspondan a los colores institucionales:

- Primera vez: llamado de atención
- Segunda vez: suspensión hasta 3 días

d) Omisión o uso inadecuado de elementos de protección personal (EPP) que no afecte la salud de manera decisiva:

- Primera vez: llamado de atención
- Segunda vez: suspensión hasta 8 días

e) Daño o pérdida de EPP:

- Primera vez: llamado de atención
- Segunda vez: suspensión hasta 3 días

f) Accidentes derivados de actos inseguros:

- Primera vez: suspensión hasta 8 días

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

g) Incumplimiento de normas de urbanidad, actividades fuera de competencia, incumplimiento de líderes, rifas no autorizadas, marcación incompleta de asistencia, entre otros: sanciones progresivas de llamado de atención hasta suspensión de dos meses según frecuencia.

Artículo 61. Faltas graves. Se consideran faltas graves, suficientes para terminación del contrato por justa causa, las siguientes:

- a) Retraso reiterado o faltas totales reiteradas al trabajo sin excusa suficiente.
- b) Uso inadecuado de dotación o EPP por tercera vez.
- c) Violación reiterada de obligaciones contractuales, reglamentarias o instrucciones del empleador.
- d) Accidentes por actos inseguros reiterados.
- e) Consumo de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, así como presentarse al trabajo bajo sus efectos.
- f) Actividades fuera de competencia que generen perjuicio a la empresa, comprometan la producción, la seguridad, la inocuidad o los estándares de calidad.
- g) Manipulación inadecuada de maquinaria, equipos o sustancias peligrosas que pueda poner en riesgo la integridad del trabajador o de terceros.
- h) Falsificación de documentos, alteración de registros de producción, ventas, seguridad industrial o trazabilidad de productos.
- i) Violación grave de normas de seguridad, higiene y salud ocupacional, incluyendo no utilizar o desactivar sistemas de protección industrial.
- j) Violación grave de normas de inocuidad alimentaria o industrial, que comprometa la calidad del producto o ponga en riesgo la salud de clientes o consumidores.
- k) Incumplimiento reiterado de órdenes de líderes o supervisores que afecte la operación o la producción.
- l) Incitación a conflictos, violencia, desorden, sabotaje o amenazas en la empresa, en rutas comerciales o frente a terceros.
- m) Omisión de reportes de incidentes, accidentes o riesgos, poniendo en peligro la seguridad, producción o inocuidad.
- n) Revelación no autorizada de información confidencial, procesos productivos, clientes o proveedores.
- o) Interferencia, sabotaje o manipulación de sistemas industriales, equipos de control o software de producción.
- p) Introducción o uso no autorizado de herramientas, sustancias o equipos que pongan en riesgo la seguridad laboral, la producción o la calidad del producto.

Parágrafo 1. Consecuencia de faltas graves. Estas faltas constituyen causal de **terminación del contrato por justa causa**, previa verificación del procedimiento de descargos del Artículo 62 y conforme a la Reforma Laboral 2025.

Artículo 61-A. Abandono del cargo Se considera abandono del cargo cuando el trabajador: a) No se presenta a sus labores sin justificación por **tres (3) días consecutivos**. b) Abandona el puesto sin autorización, afectando la **operación, seguridad o producción**.

Sanciones: Primera vez: llamado de atención escrito, Segunda vez: suspensión disciplinaria de 3 a 5 días y Tercera vez: terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo 1. Procedimiento de descargos. El trabajador deberá ser notificado por escrito y tendrá un **plazo mínimo de cinco (5) días hábiles** para presentar descargos, pruebas y testigos, con posibilidad de acompañamiento sindical, garantizando el debido proceso según la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 2. Excepciones. No se considerará abandono cuando exista justificación válida: enfermedad certificada, fuerza mayor o causas legales debidamente comprobadas.

CAPÍTULO 18. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 62. Procedimiento de descargos

a) **Comunicación formal:** Se notificará al trabajador por escrito los hechos, conductas u omisiones imputadas, entregando copia de todas las pruebas en las que se basa la empresa.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

b) **Plazo para la defensa:** El trabajador contará con **un mínimo de cinco (5) días hábiles** para presentar su versión, controvertir las pruebas y aportar las propias, según Reforma Laboral Ley 2466 de 2025.

c) **Acompañamiento sindical:** El trabajador puede ser asistido por uno o dos miembros del sindicato a fin de garantizar el debido proceso.

d) **Diligencia de descargos:** Se realizará audiencia en fecha, hora y lugar determinados, para que el trabajador exponga su versión, presente testigos y pruebas. La empresa trasladará sus pruebas y podrá suspender la diligencia si se requiere, fijando fecha para continuación.

e) **Acta y decisión:** La empresa levantará acta de la audiencia y emitirá decisión motivada sobre la sanción disciplinaria o terminación de contrato, detallando hechos, obligaciones incumplidas y faltas cometidas.

f) **Impugnación:** El trabajador podrá impugnar la decisión dentro de **tres (3) días hábiles**, solicitando revisión y modificación o revocación de la sanción.

Parágrafo 1. Nulidad de sanción. Toda sanción impuesta violando este procedimiento es **nula** (Art. 115 C.S.T).

Artículo 63. Aplicación proporcional de sanciones. Toda sanción disciplinaria debe ser **proporcional a la falta cometida**, considerando la gravedad, frecuencia, antecedentes, riesgo para la empresa, seguridad e inocuidad de los procesos industriales.

Parágrafo 2. Aplicación en empresas pequeñas: Para los efectos de los artículos anteriores, en las **empresas clasificadas como pequeñas**, conforme a la definición legal vigente, la empresa podrá **simplificar los procedimientos de descargos y audiencias**, siempre garantizando el **derecho de defensa, la notificación escrita de los hechos imputados y la posibilidad de presentar pruebas y descargos**, de manera proporcional a la capacidad operativa y administrativa de la empresa, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador ni la legalidad de la sanción.

CAPÍTULO 19. RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 64. Los reclamos de los trabajadores se harán considerando los conductos regulares que la empresa ha establecido. Ejemplo: Reclamos de Salud Ocupacional serán escuchados y resueltos por el COPASST, Reclamos de acoso laboral serán escuchados y resueltos por el Comité de Convivencia, otros reclamos a nivel laboral podrán realizarse ante la dirección de recursos humanos, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 65. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato en el cual el trabajador se encuentre afiliado, si existiere.

CAPÍTULO 20. LEY 1010 DE 2006 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 66 - Definición de acoso laboral. Para efectos de la Ley 1010 de 2006 se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de la empleadora, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso sexual será entendido como una modalidad de acoso laboral cuando se manifieste como presión o insinuación de índole sexual, no consentida, realizada de manera reiterada o con connotación de poder, que afecte la dignidad, integridad o permanencia laboral de la persona trabajadora. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 67 – Modalidades. Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

ARTÍCULO 68. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

A. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

- B. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- C. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- D. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- E. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- F. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- G. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. 8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- H. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- I. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- J. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- K. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- L. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- M. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- N. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.
- O. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.
- P. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
- Q. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.
- R. Se generan insinuaciones, comentarios o contactos de índole sexual no deseados.
- S. Se condiciona la permanencia laboral o beneficios a favores sexuales.
- T. Se presentan comportamientos de hostigamiento sexual persistente que generan intimidación, desmotivación, humillación o inducción a la renuncia.

ARTÍCULO 69 Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- A. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- B. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- C. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- D. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- E. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- F. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- G. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- H. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- I. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- J. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

ARTÍCULO 70. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Como parte de los mecanismos de prevención, atención y solución de cualquier conducta de acoso laboral o asimilable al acoso laboral, la empresa constituyó un Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con los parámetros de elección y posterior acción que establece la normatividad laboral vigente en Colombia.

ARTÍCULO 71. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos: 1. Información a los trabajadores sobre la sobre la normatividad que regula el acoso laboral, la prevención del mismo, los mecanismos de solución y corrección, las actividades y finalidades del Comité de Convivencia, que además incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio y el Comité de Convivencia como entidad competente para conocer de los casos de acoso. 2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa. 3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente. 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.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 72. 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 confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. La empresa deberá conformar un (1) comité y podrá voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.
3. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral contarán, preferiblemente, con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
4. No podrán ser miembros del Comité de Convivencia Laboral los trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.
5. La Empresa podrá designar directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta y mediante escrutinio público.
6. El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación de este.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- d. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- e. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
- f. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- g. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- h. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- i. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

j. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la alta dirección de la Empresa y cerrará el caso.

k. Presentar a la alta dirección de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

l. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Dirección de Recursos Humanos y al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

m. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa.

n. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

o. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes,

p. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

8. Los miembros del comité se reunirán ordinariamente cada tres (3) meses, pero extraordinariamente lo podrán hacer cuando se presenten casos que así lo requieran. Las sesiones serán válidas cuando se encuentren presentes la mitad más uno de sus integrantes. Excepto en los casos en que el comité esté conformado solo por dos miembros, en cuyo caso se requerirá de la presencia de las dos partes.

9. 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 al secretario del comité 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.

10. 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 convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

11. Si las partes no llegan a un acuerdo, no cumplen las recomendaciones formuladas o la conducta persiste, el Comité informará a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

12. La Empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación. De igual forma, garantizará la capacitación o preparación de los miembros en temas prioritarios para el funcionamiento del comité.

13. 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.

CAPÍTULO 21. ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

Artículo 73. Teletrabajo. La empresa podrá implementar la modalidad de teletrabajo conforme a lo establecido en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, la Ley 2191 de 2022 y demás normas que lo modifiquen o complementen. Esta modalidad implica el desempeño de las funciones laborales fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando como soporte principal las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El teletrabajo podrá adoptarse bajo cualquiera de sus tres modalidades: autónomo, suplementario o móvil, y deberá ser acordado expresamente mediante una cláusula adicional en el contrato de trabajo, previo cumplimiento de los requisitos legales y del procedimiento interno establecido por el área de Talento Humano.

El empleador se compromete a garantizar:

1. La protección de la seguridad y salud en el trabajo del teletrabajador, en coordinación con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. La afiliación y reporte a la ARL con la identificación de los riesgos asociados a la modalidad de teletrabajo.
3. La entrega o compensación por los equipos, servicios de conectividad y herramientas necesarias para la ejecución de las labores, **incluyendo el auxilio de conectividad previsto en la Reforma Laboral 2025**. Este auxilio tiene por objeto cubrir los costos de acceso a internet y servicios de comunicación requeridos para el desempeño de la labor.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

- El respeto del derecho a la desconexión laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.

Parágrafo 1. Obligaciones del teletrabajador. El teletrabajador se compromete a cumplir con los lineamientos institucionales, mantener condiciones seguras en su lugar de trabajo y facilitar las verificaciones que se requieran para el cumplimiento de las normas en materia de SST.

Artículo 74. Trabajo remoto. La empresa podrá contratar trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, conforme a lo previsto en la Ley 2121 de 2021. Esta modalidad implica la ejecución de la totalidad de las funciones del contrato de trabajo de manera 100% virtual, sin requerir presencia física en las instalaciones del empleador. Deberá contener de manera expresa las condiciones propias de esta modalidad, incluyendo:

- Las herramientas tecnológicas necesarias y su forma de suministro o compensación, **incluyendo el auxilio de conectividad según la Reforma Laboral 2025.**
- La jornada laboral, tiempos de descanso y el mecanismo para garantizar el derecho a la desconexión laboral.
- Los mecanismos de seguimiento, supervisión y cumplimiento de funciones.
- Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, conforme a los lineamientos del SG-SST y lo acordado con la ARL.

Parágrafo 1. Acuerdo voluntario y reversibilidad. El trabajo remoto será producto de un acuerdo voluntario entre las partes y podrá ser reversible por mutuo consentimiento, sin que ello afecte los derechos adquiridos del trabajador.

Parágrafo 2. Cumplimiento del reglamento. El personal que se acoja a cualquiera de las modalidades aquí descritas deberá cumplir con todas las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como con las políticas, manuales y procedimientos definidos por la empresa, sin perjuicio de las adaptaciones requeridas por la modalidad adoptada.

CAPÍTULO 22. MECANISMOS DE QUEJAS Y RECLAMOS INTERNOS.

ARTÍCULO 75. Canales formales de atención. La empresa garantizará canales accesibles y confidenciales para que los trabajadores puedan presentar quejas o reclamos relativos a su entorno laboral. Los canales habilitados son:

- Correo institucional: castor.talentohumano25@gmail.com- Admin@castorlab.co
- Buzón físico ubicado en la planta administrativa
- Buzón virtual en la intranet corporativa
- Líneas de Whatsapp
- Forms

ARTÍCULO 76. Procedimiento para la atención

- Toda queja deberá presentarse por escrito e incluir datos básicos del solicitante y descripción del hecho.
- La Coordinación de Gestión Humana será responsable del trámite y seguimiento de los casos.
- La empresa contará con un plazo máximo de diez (10) días hábiles para emitir respuesta formal.
- Se garantizará la confidencialidad del proceso, la protección frente a represalias y el principio de imparcialidad.

PARÁGRAFO 1. Las quejas relacionadas con acoso laboral deberán tramitarse según lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y los protocolos internos específicos para su prevención y atención.

CAPÍTULO 23. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 77.- El proceso de publicación se realizará en los términos de lo previsto en la ley 1429 de 2010. El empleador debe publicar el reglamento interno de trabajo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Sea de forma física y digital.

	TALENTO HUMANO CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S	Código: TH-DC-10
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión 1
		Fecha: Sep 2025

CAPÍTULO 24. VIGENCIA

ARTÍCULO 77. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación y quedará en firme luego de agotar las instancias previstas en la ley 1429 de 2010 y de acuerdo con lo previsto en el artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo:

- I. Se garantizará su socialización efectiva mediante correo institucional, inducción a personal nuevo y capacitación anual.
- II. La vigencia del reglamento inicia ocho (8) días hábiles después de su publicación.

CAPÍTULO 25. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 78. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

ARTÍCULO 79. Actualización del Reglamento Interno de Trabajo. La empresa podrá realizar modificaciones, adiciones o actualizaciones al presente Reglamento Interno de Trabajo en cualquier momento, en atención a cambios normativos, organizacionales, técnicos, operativos o por conveniencia institucional, con el fin de garantizar su pertinencia y efectividad. Toda actualización del Reglamento deberá cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, y constará de las siguientes etapas:

1. Redacción y revisión interna: El área de Talento Humano y/o Jurídica elaborará el proyecto de modificación o actualización.
2. Consulta al encargado de SST, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y al Comité de Convivencia, en los aspectos que les competan.
3. Socialización con los trabajadores: La empresa dará a conocer el proyecto a los trabajadores, quienes podrán presentar observaciones por escrito dentro del término establecido.
4. Divulgación: Una vez aprobado, el Reglamento actualizado se publicará en los medios institucionales dispuestos (físicos y/o digitales) y se garantizará su disponibilidad permanente para consulta de todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. El cumplimiento de este procedimiento asegura la transparencia, legalidad y participación en los cambios normativos internos de la organización.

CAPÍTULO 26. CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 80.. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran 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.).

ALEJANDRO BALLESTEROS

Gerente General
CASTOR LABORATORIO CREATIVO S.A.S

Fecha de creación: Septiembre 2025
Fecha de Socialización: Noviembre 25 del 2025
Fecha de Publicación: Septiembre 2025
Manizales - Caldas