



Reglamento Interno de Trabajo

2026



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO UROBOSQUE S.A. NIT. 830058292-5

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **UROBOSQUE** con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

No obstante, en la actualidad la Empresa únicamente cuenta con sedes ubicadas en la ciudad anteriormente citada, a futuro quedarán sometidos al presente Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores que laboren en los establecimientos y sedes que posteriormente la Empresa establezca a lo largo del territorio nacional.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo, deberá participar en un proceso de selección y contratación y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida.
- b) (1) Fotocopias de la cédula de ciudadanía, cedula de extranjería, pasaporte o tarjeta de identidad según sea el caso, ampliada al 150%.
- c) (1) Certificado de los empleadores que haya tenido en los últimos (3) tres años laborados.
- d) Examen médico ocupacional de ingreso, el cual será realizado por el médico indicado por la Empresa y cuyos gastos correrán a cargo de la misma.
- e) Certificaciones de afiliación expedidas por las entidades del Sistema de Seguridad Social, en las cuales el aspirante está afiliado.
- f) Documentos que soporten la identificación y parentesco de su núcleo familiar, para efectos de las afiliaciones al Sistema Integral de Seguridad Social y Caja de Compensación Familiar.
- g) Diplomas y actas de grado, si es del caso.
- h) Tarjeta profesional, si es del caso.
- i) Certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos).
- j) Registro Único Tributario - RUT con una expedición no mayor a 30 días.
- k) Certificación bancaria con una expedición no mayor a 30 días.
- l) Certificado de delitos sexuales (<https://inhabilidades.policia.gov.co:8080/>).
- m) Certificado de antecedentes disciplinarios de la Procuraduría General de la Nación.
- n) Certificado de antecedentes judiciales de la Policía Nacional de Colombia.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

- o) Certificado de contraloría (<https://www.contraloria.gov.co/control-fiscal/responsabilidad-fiscal/certificado-de-antecedentes-fiscales>).
- p) Certificado de medidas correctivas (https://srvcnpc.policia.gov.co/PSC/frm_cnp_consulta.aspx). Nota: consultar por CÉDULA y NO por número de comparendo o expediente.
- q) Certificado de Registro de Deudores Alimentarios Morosos – REDAM (<https://carpetaciudadana.and.gov.co/inicio-de-sesion>).

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

ARTÍCULO 3.- UROBOSQUE S.A. únicamente adquiere obligaciones con un aspirante, una vez se firme el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los **TRABAJADORES** nuevos deberán ser direccionados con la dirección administrativa durante su primer día de trabajo, quien será la persona encargada de realizar la presentación de **EL TRABAJADOR** ante los demás **TRABAJADORES** y posteriormente será direccionado al jefe inmediato para explicar las responsabilidades a su cargo, haciendo la debida inducción.

ARTÍCULO 4. Si en el transcurso del proceso de selección o con posterioridad a ello se detectara la presentación de documentos o declaraciones fraudulentas, se considera como falta grave a las obligaciones contractuales desestimándose el proceso y como consecuencia al personal seleccionado, en tal caso, **LA EMPRESA** procederá a dar por concluido el vínculo e iniciará las acciones legales pertinentes de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

CAPÍTULO III CONTRATO LABORAL

ARTÍCULO 5.- Contrato laboral a término indefinido. Los(las) trabajadores(as) serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El(la) trabajador(a) podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del(la) trabajador(a) cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del(la) trabajador(a) en este código; caso en el cual el(la) trabajador(a) podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

ARTÍCULO 6.- Contratos de trabajo a término fijo. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente.

PARÁGRAFO 1. - Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años. Para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de la ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. - Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año



UROBOSQUE S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 7.- Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Dicho contrato deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas, o cuando finalice la obra o labor contratada, el(la) trabajador(a) continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 8.- Naturaleza del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere la ley.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Se percibe un apoyo de sostenimiento mensual que tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 9. – En lo no regulado expresamente por este Reglamento Interno de Trabajo, se entiende que se aplicará lo correspondiente según cualquier ley, decreto o resolución que regule lo relacionado con los contratos de aprendizaje.

ARTÍCULO 10.- Cuota de sostenimiento. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) smlmv y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) smlmv.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) smlmv y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un smlmv.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) smlmv, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

ARTÍCULO 11.- Sistema de seguridad social de los aprendices. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores(as) dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 12.- El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores(as) aprendices del SENA.

ARTÍCULO 13.- El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 14.- Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz

ARTÍCULO 15.- Monetización de la cuota de aprendizaje. Como opción alterna a la contratación, la empresa tendrá que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) o al que se determine legalmente, por cada aprendiz que no se contrate. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 16.- La empresa afiliará a sus aprendices a una ARL durante las fases lectiva y práctica. En todo caso, la cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

PARÁGRAFO 1. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la Institución Educativa y el aprendiz.

ARTÍCULO 17. La facultad disciplinaria de la empresa se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, los procesos disciplinarios se adelantarán en consideración al proceso contemplado para los trabajadores en este Reglamento Interno de Trabajo, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se registrará por los procedimientos establecidos por dicha institución.

ARTÍCULO 18. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, las aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica.

ARTÍCULO 19.- Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del decreto 223 de 2026.
7. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del decreto 223 de 2026.

PARÁGRAFO 1. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

verificarla en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

PARÁGRAFO 2. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración esta objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizara la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 20. - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje: Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje"

1. Por parte de la empresa patrocinadora:
 - 1.1 Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - 1.2 Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
 - 1.3 incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
 - 1.4 La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.
2. Por parte del aprendiz:
 - 2.1 Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

CAPÍTULO V PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 21.- Una vez admitido el aspirante, LA EMPRESA lo somete a un período de prueba con el objeto de apreciar las aptitudes del(la) trabajador(a) y para que por parte de éste analice las conveniencias de las condiciones de trabajo y se dará al nuevo trabajador(a) la orientación necesaria para el conocimiento de sus funciones, políticas y objetivos de la sociedad.

ARTÍCULO 22.- El período de prueba siempre debe estipularse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de Trabajo

ARTÍCULO 23. Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado por cualquiera de las partes en forma unilateral, sin previo aviso y sin indemnización alguna por



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

el resto del tiempo pactado. Si expirado el período de prueba, el(la) trabajador(a) continúa al servicio del empleador, por ese sólo hecho los servicios prestados del(la) trabajador(a) al empleador se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

ARTÍCULO 24.- 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 (5a) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. - Cuando entre un mismo empleador y trabajador(a) se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

CAPITULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 25. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO VII JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 26. - Jornada Máxima Legal. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, y una jornada máxima de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana; sin perjuicio de la aplicación **gradual** de la disminución de la jornada que contempla la Ley 2101 de 2021 para cada año. Así, la jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

ARTÍCULO 27.- El horario para la ejecución de las actividades de LA EMPRESA, es el que se indique a nivel interno por la Dirección en cada caso, pudiendo regular los turnos según las necesidades de la sociedad para atender más eficientemente los servicios de los clientes, ciñéndose siempre a las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, establecida por el C.S.T., y demás disposiciones reglamentarias.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

PARÁGRAFO 1. El horario podrá ser cambiado y fijado por **EL EMPLEADOR**, de acuerdo a los turnos necesarios y que sean señalados por éste, que estará sujeto a las necesidades de **EL EMPLEADOR**, además **EL TRABAJADOR** debe estar en disposición para realizar la labor en el momento que se requiera. Respetando el derecho a un día de descanso remunerado semanalmente y sin exceder la jornada máxima ordinaria legal semanal, de conformidad con el ordenamiento jurídico laboral.

Se da por sentado que el cronograma semanal de turnos y actividades se socializa con los trabajadores al inicio de cada semana y hace parte del horario que deberán cumplir.

PARÁGRAFO 2. La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual señala por los jefes inmediatos, no en las áreas dedicadas al ingreso, cambio de ropa, aseo o alimentación.

PARÁGRAFO 3. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Igualmente, los periodos de descanso y alimentación no hacen parte de la jornada laboral.

ARTÍCULO 28.- Excepciones a la Jornada Máxima Legal. Se establecen las siguientes excepciones:

1. El empleador y el(la) trabajador(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas al año 2025 cuarenta y dos (42) horas al año 2026 se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales al año 2026 dentro de la Jornada Ordinaria.

2. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
3. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
4. El empleador y el(la) trabajador(a) pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

PARÁGRAFO. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del(la) trabajador(a) contratarlo(a) para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 29. No habrá limitación de jornada para los(las) trabajadores(as) que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, o de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo, en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario normal antedicho constituya trabajo suplementario ni implique remuneración alguna.

ARTÍCULO 30.- En casos especiales el límite máximo de horas de trabajo previsto en los artículos anteriores, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Protección Social como por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenazas u ocurrir un accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas, en las instalaciones físicas o en los equipos de cómputo; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de establecimiento sufra perturbación grave. La ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario.

ARTÍCULO 31. Durante las horas de labor **LOS TRABAJADORES** no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a su labor. Las únicas excepciones de ausentarse del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y las autorizaciones previas y expresas de los gerentes y/o directores.

Queda terminantemente prohibido a **LOS TRABAJADORES**, salir del centro laboral durante las horas de trabajo para hacer diligencias personales, salvo previa autorización de **EL EMPLEADOR**.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 32. La puntualidad de **LOS TRABAJADORES** es absolutamente necesaria para el normal desarrollo de las actividades y funciones que desempeña, es obligación de los mismos cumplir con el horario establecido y, por tanto, iniciar inmediatamente sus labores a la hora señalada.

ARTÍCULO 32. Para los efectos del control de asistencia, **EL TRABAJADOR** está obligado a registrar personalmente su asistencia en el sistema establecido para tal efecto por **EL EMPLEADOR**. Queda prohibido marcar la asistencia de cualquier compañero de trabajo o solicitar a otro **TRABAJADOR** que marque su asistencia.

No existe justificación para **LOS TRABAJADORES** que incurran en la omisión de registrar el inicio y terminación de su jornada laboral. El registro de asistencia es la única prueba que acredita la asistencia, puntualidad y horas laboradas de **EL TRABAJADOR**. Siendo que el sistema va a ser utilizado para el control del horario de **EL TRABAJADOR**, este será base para la imposición de las sanciones disciplinarias a las que haya lugar.

ARTÍCULO 33. Toda tardanza e inasistencia serán registradas en el expediente laboral de **EL TRABAJADOR**, aplicando **EL EMPLEADOR** las sanciones que aparecen en el capítulo “faltas disciplinarias” del presente reglamento. Las justificaciones solo son aceptadas por motivos de enfermedad, grava calamidad doméstica y/o emergencia debidamente acreditada o en caso de permiso previamente autorizado por **EL EMPLEADOR**.

La inasistencia por enfermedad deberá ser justificada mediante el certificado de incapacidad médica emitida por el médico tratante de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, para lo cual deberá presentar la incapacidad con su correspondiente epicrisis.

ARTÍCULO 34.- La empresa podrá acordar modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de las funciones del(la) trabajador(a).

El Teletrabajo es una modalidad laboral que podrá autorizar la empresa como empleador, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el(la) trabajador(a) y la empresa, sin requerirse la presencia física del(la) trabajador(a) en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los(las) teletrabajadores(as) pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

2. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los(las) teletrabajadores(as) no tienen un lugar de trabajo establecido.
3. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los(las) teletrabajadores(as) laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas de la empresa, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador(a) y de la empresa como empleador.
4. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los(las) teletrabajadores(as) de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del(la) teletrabajador(a) tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
5. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

PARÁGRAFO 1. Para quienes la empresa autorice laborar en alguna de las modalidades de teletrabajo, que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se les reconocerá en reemplazo del auxilio de transporte, un auxilio de conectividad no constitutivo de salario, en el mismo valor que el gobierno determine para el auxilio de transporte. En todo caso, los(las) teletrabajadores(as), solo tendrán derecho a recibir uno de los auxilios –conectividad o transporte-, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

PARÁGRAFO 2. Las relaciones laborales con teletrabajadores(as) transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

PARÁGRAFO 3. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores(as) transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 35. La empresa podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico, cuando el(la) trabajador(a) presente el certificado emitido por un profesional de psicología o psiquiatría que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. En caso de autorización de la aplicación de la flexibilización del entorno laboral en dicho sentido, el(la) trabajador(a) debe comprometerse a cumplir los lineamientos para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto.

CAPÍTULO VIII HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO Y POR TURNOS

ARTÍCULO 36.- Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede la jornada ordinaria, y en todo caso, el que excede la máxima legal vigente.

ARTÍCULO 37.- Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo y, por lo tanto, del reconocimiento del recargo por las horas extras o trabajo suplementario.

1. Los que desempeñen cargos de Dirección, confianza o manejo.
2. Los que desempeñan actividades discontinuas o intermitentes.
3. Los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo.

Los anteriores deben laborar las horas necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones. La remuneración ordinaria de este personal cubre la totalidad del tiempo laborado por el mismo por cualquier causa y en cualquier día y hora.

ARTÍCULO 38.- Debe llevarse un registro del trabajo suplementario de cada trabajador(a) en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

ARTÍCULO 39.- No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

ARTÍCULO 40.- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente

ARTÍCULO 41.- Trabajo diurno y nocturno. A partir del 25 de diciembre de 2025, Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

diecinueve horas (7:00 p. m.). Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

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

ARTÍCULO 42.- Por el sólo hecho de laborar en las horas de la noche, es decir, de 7:00 p.m. a 6:00 a.m., se remunera con un recargo sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, como tampoco aplica en la jornada diaria flexible.

PARÁGRAFO. - Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores son exclusivos, es decir, no se acumulan.

ARTÍCULO 43.- UROBOSQUE sólo reconocerá el trabajo suplementario cuando expresamente lo exija a los(las) trabajadores(as) en los casos que lo autoriza la Ley, especialmente cuando se requiera aumentar la jornada por fuerza mayor, por amenaza de ocurrir algún accidente, o cuando para la empresa sea indispensable trabajos que deban efectuarse en su dotación o servicios. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley.

PARÁGRAFO. - Queda absolutamente prohibido el trabajo suplementario o de horas extras para los menores de dieciocho (18) años de edad.

ARTÍCULO 44.- Jornada flexible para trabajadores(as) con responsabilidades familiares del cuidado. La empresa podrá acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del(la) trabajador(a) que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

El(la) trabajador(a) podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por la empresa con la obligación de responder en un término máximo de quince (15) días hábiles. En el evento de ser aceptada se indicará el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, y en el caso de negarla se debe explicar la justificación que impide la aceptación de esta o plantear una propuesta alternativa a el(la) trabajador(a).

ARTÍCULO 45.- Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Cuando el(la) trabajador(a) cuidador(a) de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con la empresa y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y TRABAJO EN ESOS DÍAS

ARTÍCULO 46.- UROBOSQUE concede descanso remunerado a todos los(las) trabajadores(as) que habiéndose comprometido a prestar sus servicios todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o si así lo hacen sea por justa causa debidamente comprobado por culpa o disposición del empleador. Son justas causas: el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del día de descanso el(la) trabajador(a) que deba recibir por ese mismo día auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Tampoco tendrán derecho a esta remuneración los(las) trabajadores(as) a los cuales se les haya aplicado sanción de suspensión o estuvieren disfrutando de licencia no remunerada.

PARÁGRAFO 1. - Para efectos de este reglamento se entiende por calamidad doméstica, todo hecho imprevisto y repentino que ocasione serios trastornos al trabajador(a), ya sea en su familia o en su patrimonio y que este hecho influya notoriamente en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

PARÁGRAFO 2. - Los días de fiesta no interrumpen el contrato de trabajo y se computan como si ellos los hubiera laborado.

ARTÍCULO 47.- Serán de descanso obligatorio y remunerado los días de fiesta establecidos en la Ley.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 48.- En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 49.- La remuneración para los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos al domingo se liquidará como éste, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo a menos que el contrato de trabajo estuviere suspendido.

ARTÍCULO 50.- Remuneración en días de descanso obligatorio. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el(la) trabajador(a) por haber laborado la semana completa. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el(la) trabajador(a), si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el(la) trabajador(a) labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el(la) trabajador(a) labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a dominical, se entenderá que trata de día de descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata la ley 2466 de 2025, será implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

1. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
2. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
3. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ARTÍCULO 51.- El(la) trabajador(a) que habitualmente trabaje el dominical o festivo, entendiéndose que este es habitual cuando el(la) trabajador(a) labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario, debe gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero establecido en el artículo anterior. La sociedad podrá programar y exigir habitualmente trabajos en el día de descanso en razón de su importante y necesario servicio que presta a los empleadores y sus familias y a la comunidad en general.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 52.- El(la) trabajador(a) que labore ocasionalmente o sea hasta dos (2) domingos durante el mes calendario, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero según su elección, pero en ningún caso a ambos.

ARTÍCULO 53.- El descanso semanal compensatorio se da en una de las siguientes formas:

1. En día laboral de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso por turnos.

ARTÍCULO 54.- En los casos de actividades que no pueden ser suspendidas y cuando el personal no puede tomar descanso, en las semanas siguientes se acumularán los días de descanso o se pagará la correspondiente remuneración en dinero, a opción del(la) trabajador(a).

ARTÍCULO 55.- Cuando por motivos de fiesta o cualquier otro evento no determinado en el capítulo anterior, se suspendiere el trabajo por decisión de la empresa, estará obligada a pagarlo como si se hubiese laborado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto colectivo o laudo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como suplementario o extra.

CAPÍTULO X VACACIONES

ARTÍCULO 56.- Los(las) trabajadores(as) que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año continuo, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 57.- La remuneración de las vacaciones se pagará en el y tiempo que indique el EMPLEADOR, con plena aplicación de las disposiciones legales.

ARTÍCULO 58.- Durante las vacaciones el(la) trabajador(a) recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas, en consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación del valor del trabajo en el día de descanso obligatorio y el valor de trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio del último año.

ARTÍCULO 59.- La época de vacaciones será señalada por la empresa, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas de oficio o a petición del(la) trabajador(a), sin perjudicar el servicio y la eficacia del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince días (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

PARÁGRAFO. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el(la) trabajador(a) no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 60.- Cuando el contrato de trabajo termine sin que el(la) trabajador(a) hubiera disfrutado de las vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación, esta se hará conforme al último salario devengado.

Parágrafo. - La compensación de que habla el Artículo anterior se hará por el año o años cumplidos del servicio y también proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 61.- En todo caso, el(la) trabajador(a) disfrutará anualmente por lo menos de (6) seis días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables y no podrán fraccionarse en partes de menos de 6 días continuos. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. Cuando se trate de trabajadores(as) técnicos especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a la residencia de sus familiares la acumulación puede ser por cuatro años.

ARTÍCULO 62.- La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores(as) una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada un (1) año de servicio.

ARTÍCULO 63.- UROBOSQUE llevará un registro de vacaciones en el que anotará fecha de ingreso de cada trabajador(a), fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas.

ARTÍCULO 64.- El(la) trabajador(a) tiene obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que terminan las vacaciones. El retardo sin justa causa se considera como abandono de cargo y por lo tanto dará lugar a la terminación del contrato (previo cumplimiento del procedimiento legal).

CAPÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS

ARTÍCULO 65.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley, el empleador tiene como obligación conceder al trabajador(a) las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del(la) trabajador(a)
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del(la) trabajador(a) por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
8. Podrá acordarse con el(la) trabajador(a), un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

ARTÍCULO 66.- Por muerte del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Para este permiso será necesario el aviso respectivo al jefe inmediato. La Ley exige que la muerte de un ser querido deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTICULO 67. Los permisos estarán sujetos a las siguientes condiciones:

1. La autorización de permisos que requiera el trabajador las tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. En caso de que no se realice el trámite pertinente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.).



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

2. Licencia de maternidad. La empresa concederá a las madres biológicas, madres adoptantes de menores de 18 años de edad, a los padres cuando la madre fallezca o a los padres adoptantes sin cónyuge o compañera permanente, la licencia remunerada de maternidad de 18 semanas. Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la licencia de maternidad serán los establecidos en la normatividad vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos internos establecidos por la empresa y el sistema de seguridad social en salud. (Ley 1822 de 2017).
3. Licencia de paternidad. La empresa concederá a los padres biológicos o padres adoptantes de menores de 18 años, la licencia remunerada de paternidad según normatividad vigente a la fecha de inicio de la licencia. Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la licencia de paternidad serán los establecidos en la normatividad vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos establecidos por la empresa y el sistema de seguridad social en salud. (Ley 1822 de 2017)
4. Incapacidades médicas expedidas por la red de prestadores de la EPS o la ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador. Todo trabajador, desde el mismo día en que sienta alguna afectación a su salud deberá reportarlo en el formato de permisos, y presentar incapacidad médica respectiva expedida por la respectiva EPS o la ARL, debiendo el trabajador informar al jefe inmediato y al área de Talento Humano. En caso de que el trabajador no diere el aviso conforme a lo estipulado por la empresa y no concurra al trabajo, su inasistencia se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si hay prueba de falsedad, adulteración o engaño por parte del trabajador en la expedición y trámite del permiso, licencia o incapacidad procederá el despido con justa causa, sin perjuicio de iniciar las acciones penales a que haya lugar.

La concesión de la licencia o permiso no remunerado estará sujeta al cumplimiento de las condiciones y observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por la empresa.

ARTÍCULO 68.- REGISTRO DE AUSENTISMO Y PERMISOS. Cada una de las dependencias de la Empresa llevará un Registro de Ausentismo y Permisos, que deberá ser enviado mensualmente por cada área, a la persona encargada de Recursos Humanos, adjuntando los soportes físicos de dichas ausencias y permisos. Una vez recibida la información, Recursos Humanos consolidará mensualmente la información, a fin de determinar la justificación o no de la remuneración de las ausencias.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

PARAGRAFO: Todos los permisos que tengan como motivo citaciones por parte de autoridades administrativas o judiciales, entidades educativas, citas médicas y demás, deberán soportarse con un documento que certifique la asistencia a cada sitio según sea el caso, el cual deberá ser presentado, a más tardar, al día siguiente de concedido el permiso.

La Empresa se reservará el derecho de remunerar o no el tiempo de ausencia del personal, cuanto los permisos no estén debidamente motivados, justificados ni soportados; esto sin perjuicio de que la Empresa pueda iniciar el respectivo proceso disciplinario al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones contractuales.

ARTÍCULO 69.- INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD. El trabajador a quien se le hubiera otorgado incapacidad por enfermedad, deberá en primera instancia informar telefónicamente o por cualquier medio a su Jefe Inmediato o al encargado del área de Recursos Humanos, el mismo día de su expedición por parte de la EPS o ARL, remitiendo copia de la incapacidad, vía fax o correo electrónico.

Posteriormente el trabajador deberá entregar o hacer llegar al área de Recursos Humanos, el documento original de la incapacidad, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su expedición, para efectos del trámite de su recobro ante la entidad respectiva. El Jefe Inmediato se encargará de registrar la incapacidad en el Registro de Ausentismo y/o Incapacidades y de informar lo pertinente al área de Recursos Humanos.

PARAGRAFO 1: La Empresa no aceptará como soportes de incapacidades médicas documentos que no cumplan con los requisitos exigidos para su recobro ante la entidad correspondiente (Ej: sin fecha, firma medico, días de incapacidad, datos del trabajador, etc.), ni incapacidades que provengan de médicos particulares, droguerías, centros de salud y demás entidades que no pertenezcan a la red de atención de las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social, en las cuales se encuentra afiliado el trabajador, a menos que se obtenga la respectiva transcripción ante las entidades autorizadas.

PARAGRAFO 2: Si el trabajador no hace entrega del soporte original de la incapacidad dentro del término indicado en el presente artículo, o si hace entrega de una incapacidad expedida por médicos o entidades no pertenecientes a la red de atención de las entidades administradoras del Sistema Integral de Seguridad Social, se entenderá que su ausencia es injustificada y le será descontado el tiempo no laborado, hasta tanto acredite la respectiva incapacidad. Adicionalmente la Empresa podrá iniciar el respectivo proceso disciplinario por incumplimiento de sus obligaciones, independientemente de que el trabajador posteriormente acredite y entregue los soportes correspondientes.

PARAGRAFO 3: Los trámites de transcripción de incapacidades son personales; el trabajador debe realizar este trámite y presentar la transcripción al encargado de recursos humanos. La liquidación y recobro de las incapacidades ante las EPS y ARL, le corresponderán a la Empresa, a través del área de Recursos Humanos.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 70.- LICENCIAS DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Para efectos del reconocimiento y pago de la licencia por maternidad, la trabajadora deberá hacer llegar al área de Recursos Humanos de la Empresa, por intermedio de un familiar o un tercero, el documento original de la certificación o licencia de maternidad expedido por su EPS, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su expedición, documento en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

La Empresa garantizará a la trabajadora el pago de la licencia de maternidad y posteriormente se encargará de la transcripción, liquidación y recobro de la licencia de maternidad ante la EPS respectiva, siempre y cuando la trabajadora haga entrega del documento original correspondiente (certificación o licencia de maternidad expedido por su EPS).

Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora deberá hacer llegar al área de Recursos Humanos de la Empresa, por intermedio de un familiar o un tercero, el certificado médico expedido por la EPS, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su expedición, en el cual conste lo siguiente:



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

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

PARÁGRAFO 3: DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. Toda trabajadora tiene derecho a dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo.

La empresa concederá más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico, expedido por la EPS, en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

ARTÍCULO 71.- LICENCIAS DE PATERNIDAD. El trabajador que tenga derecho a la licencia de paternidad, gozará de catorce (14) días calendario (2 semanas) de licencia remunerada, que deberá disfrutarde en los primeros 30 días posteriores al nacimiento o entrega del menor. Esta licencia es incompatible con la licencia por calamidad doméstica

Para el trámite del recobro de ésta licencia, el trabajador deberá entregar al área de Recursos Humanos de la Empresa, a más tardar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al nacimiento del hijo, copia del Registro Civil de Nacimiento, único soporte válido para el otorgamiento y pago de la licencia de paternidad.

CAPÍTULO XII SALÁRIO, MODALIDADES, PERÍODO DE PAGO

ARTÍCULO 72.- La empresa puede convenir con el(la) trabajador(a) lo relativo al salario, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por obra, por unidad de tiempo, a destajo, por tareas, integral, pero siempre respetando el salario mínimo legal, o el fijado en pactos o convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 73.- La empresa pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso, teniendo en cuenta la actividad desarrollada y el sitio de trabajo. A los(las) trabajadores(as) para quienes se aplica el salario mínimo, pero que con razón del servicio contratado o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferiores a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabaje.

ARTÍCULO 74.- El salario puede convenirse todo en dinero o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie la alimentación, la habitación o vestuario que la empresa, en su caso suministra al trabajador(a) o a su familia como parte de la retribución ordinaria por el servicio. El salario en especie se valorará expresamente en todo contrato y en su defecto



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

se estimará parcialmente, pero en todo caso no puede llegar a constituir más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

Cuando el(la) trabajador(a) devengue el salario mínimo legal el salario en especie no puede exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 75.- Cuando el salario es parte en especie, el(la) trabajador(a) al hacer dejación del cargo deberá restituir los bienes o elementos que hacen parte de dicho salario. El(la) trabajador(a) igualmente deberá recibir los elementos por inventario y será responsable por ellos. Dichos elementos deberán entregarse a quien designe la empresa una vez terminada el contrato para recibir la correspondiente paz y salvo, requisito indispensable para cancelar la totalidad de las prestaciones sociales del(la) trabajador(a). En caso de no expedirse la paz y salvo, la empresa quedará facultada para compensar del valor de las prestaciones sociales, el valor de las especies entregadas y no restituidas.

ARTÍCULO 76.- Cuando se trate de trabajadores(as) en equipos que implique rotación sucesiva de turnos, diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con ellos(as), salarios, uniformes para el trabajo, ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas ordinarias que compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 77.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 78.- El salario se pagará por la empresa directamente a la cuenta bancaria de la que es titular el trabajador o, en caso de fallecimiento del trabajador, como causal de terminación de la relación laboral, el salario y la liquidación definitiva se cancelará a sus beneficiarios - herederos directos, debiendo acreditar tal calidad con el registro civil de nacimiento, de matrimonio o del documento respectivo, previo cumplimiento del procedimiento legal. (Artículo 212 C.S.T).

PARÁGRAFO 1. De todo pago, **EL TRABAJADOR** o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga **EL EMPLEADOR**, y cuando aquél o éste no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 79.- Vinculación de trabajadores(as) dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de seis (6) meses, siempre y cuando pertenezcan a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no puedan acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 80.- PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.- Al tenor de lo estipulado en el artículo 128 del C.S.T., el Empleador podrá entregar a sus trabajadores auxilios y beneficios extralegales no constitutivos de salario, ya sea en forma habitual u ocasional, en dinero o en especie, tales como: bonificaciones y primas extralegales, auxilios especiales para el cabal desempeño de sus funciones como transporte, alimentación, rodamiento, comunicaciones, gastos de representación, suministros en especie como alimentación, transporte, vestuario, vivienda, bonos, etc.

Para el efecto las partes deberán suscribir, para cada caso particular, un acuerdo escrito que hará parte integral del contrato de trabajo y en el que se pacte el beneficio o auxilio, su valor, las condiciones de su entregar y su carácter no salarial.

CAPITULO XIII

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

ARTÍCULO 81.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores(as) de la empresa serán prestados por la entidad prestadora de servicios de salud a la que estén afiliados, o por la administradora de riesgos laborales ARL a través de las IPS de su red a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del trabajador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 82.- Todo trabajador(a), desde el mismo día que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, que hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo, determine la incapacidad y el tratamiento a seguir. Si el(la) trabajador(a) no diere aviso en el término indicado, la inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada a menos que demuestre que estuvo en tratamiento en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 83. Los trabajadores(as) de la empresa deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa, para la prevención de las enfermedades en determinados casos. Igualmente se someterán a las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordena la empresa para prevenir enfermedades y riesgos en el manejo del trabajo.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

PARÁGRAFO. Los trabajadores deben realizarse los exámenes médicos prescritos y seguir las indicaciones del tratamiento. De igual forma, deberán realizarse los exámenes y tratamientos preventivos que determine la empresa. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación económica por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y será responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias. Se considera falta grave del trabajador la desatención a realizarse los exámenes prescritos o a seguir las instrucciones médicas.

ARTÍCULO 84.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve, o de apariencia insignificante, el(la) trabajador(a) deberá comunicar de inmediato al jefe respectivo o de personal para que éstos dispongan lo concerniente para la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den aviso a la entidad a la cual está afiliado. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 85.- De todo accidente de trabajo se llevará un registro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si lo hubiere, y en forma sintética lo que éstas pueden declarar.

ARTÍCULO 86. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva área o dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo

ARTÍCULO 87.- UROBOSQUE y los trabajadores(as) se someterán a las normas del Reglamento Especial de Higiene y Seguridad Industrial o del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo correspondiente.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que se hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad a las que haya asistido el trabajador, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la protección Social y respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 88.- Los(las) trabajadores(as) de la empresa tienen como obligaciones generales las siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **EL EMPLEADOR**.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **EL EMPLEADOR** en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe.
10. Dar aviso oportuno a **EL EMPLEADOR** cuando por cualquier circunstancia no pudiese concurrir al trabajo.
11. Conocer y cumplir lo estipulado en las políticas de tratamiento de información y datos personales de **EL EMPLEADOR**.
12. Realizar el tratamiento de la información de los terceros involucrados con **EL EMPLEADOR**, conforme a las finalidades identificadas en la Política de Tratamiento de Datos Personales.
13. Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
14. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
15. Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
16. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
17. Observar estrictamente las disposiciones de la empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
18. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.
19. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

- o que estén al servicio de la empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
20. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
 21. Informar ante las autoridades de la empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de ésta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o de terceros.
 22. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
 23. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la empresa y a sus trabajadores.
 24. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la empresa.
 25. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 26. Abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas y estupefacientes, drogas o psicotrópicos en los lugares de trabajo.
 27. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
 28. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
 29. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
 30. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
 31. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

ARTÍCULO 89.- Para efectos de autoridad y ordenamiento de la empresa, la jerarquía será ejercida de la siguiente forma:

- Gerente
- Subgerente
- Directores
- Coordinadores de área



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

PARÁGRAFO. De los cargos antes mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, la gerencia y/o los abogados de la empresa que para ello se designen.

Por lo tanto, la gerencia podrá iniciar y tramitar los procesos disciplinarios laborales e imponer las sanciones correspondientes una vez agotado el procedimiento previsto en la normatividad vigente y en el procedimiento correspondiente dispuesto por la empresa.

De igual manera, la gerencia estará facultada para delegar en otros cargos las funciones en estos aspectos, que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 90.- Cada una de las personas que tengan bajo su dirección y mando a trabajadores(as), están obligados a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la empresa, a vigilar directamente las actividades y atender las necesidades del personal a su cargo, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y hacer a cada trabajador(a) las observaciones y correcciones a que hubiere lugar, con la obligación de informar a la Gerencia, por escrito, de todas las situaciones e irregularidades que se presenten en el servicio a su cargo. La decisión de aplicar sanciones deberá ser tomada por el superior al que se le delegue esta función.

ARTÍCULO 91. Límites a la subordinación. La continuada subordinación o dependencia del(la) trabajador(a) respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, debe ejercerse sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del(a) trabajador(a), en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

CAPÍTULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

ARTÍCULO 92.- Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, igualmente en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

ARTÍCULO 93. Los menores de dieciocho (18) años de edad no podrán ser empleados en los oficios que siguen:

A. Por Alteración de la salud.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales, o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. En trabajos de minería de toda índole o en los que confluyen agentes nocivos como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o gasificación.
4. Trabajos en altos hornos de fundición y recolección de metales y en trabajos de forja.
5. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
6. Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, trabajos que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
7. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
8. Trabajos submarinos
9. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
10. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.

B. Trabajos susceptibles de afectar la moralidad.

1. Trabajar en casas de lenocinio y afines y las demás que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Trabajos de redacción, impresión, elaboración, distribución y venta de publicaciones o materiales que atenten contra la moral y las buenas costumbres.

PARÁGRAFO. - El(la) trabajador(a) que conozca la participación de menores de edad en los trabajos antes mencionados deberá dar aviso inmediato al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se apliquen las sanciones del caso.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 94. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los(las) trabajadores(as), salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores.
2. Procurar a los(las) trabajadores(as) locales apropiados y elementos adecuados contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en forma que se garanticen realmente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Para este efecto la empresa mantendrá lo necesario, según reglamentación de las entidades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, período y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del(la) trabajador(a) y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador(a) las licencias necesarias para los fines y en los términos establecidos en este reglamento.
7. Dar al trabajador(a) que lo solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, igualmente si el(la) trabajador(a) lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingresar o durante su permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el(la) trabajador(a) por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro respectivo para la práctica del examen, no se presenta donde el médico a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Conceder a las empleadas de la empresa que se encuentren en período de lactancia dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno durante la jornada laboral, durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo.
9. Conservar el puesto a los(las) trabajadores(as) que estén disfrutando de descanso remunerado, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia motivada por enfermedad en el embarazo o parto de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que empleen con indicación de la fecha de nacimiento.
11. Cumplir el presente reglamento y mantener el orden, la moral y el respeto a las Leyes.
12. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
13. Realizar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador(a) en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajador(a)s que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador(a) del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

18. Suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 95.- La empresa promoverá la generación y capacitación de capacidades laborales para el crecimiento verde, con el propósito de proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales. Se incluirán dentro de los lineamientos, el fomento a la capacitación de los trabajadores(as) en prácticas sostenibles y crecimiento verde.

ARTÍCULO 96. POLÍTICA DE TRASLADO DE TRABAJADORES. Cuando el traslado de los trabajadores de su lugar de domicilio sea necesario y **EL TRABAJADOR** no esté de acuerdo con dicho traslado, se procederá a dar por terminado el contrato. Los gastos de desplazamiento del trabajador a su nueva locación serán asumidos por **EL EMPLEADOR**, especialmente lo relacionado con el menaje, hotel, gastos de transporte y otros que sean necesarios para su ubicación.

ARTICULO 97. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **EL EMPLEADOR**.
5. Establecer relaciones estrictamente laborales, con sus iguales, colaboradores y superiores.
6. Abstenerse de entregar u obsequiar dinero a sus iguales, colaboradores y superiores, independientemente de la razón.
7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Ser verídico en todo caso.
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **EL EMPLEADOR** en general.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores según lo que se haya pactado.
13. Dar aviso oportuno a **EL EMPLEADOR** cuando por cualquier circunstancia no pudiere concurrir al trabajo.
14. Conocer y cumplir lo estipulado en las políticas de tratamiento de información y datos personales de **EL EMPLEADOR**.
15. Realizar el tratamiento de la información de los terceros involucrados con **EL EMPLEADOR**, conforme a las finalidades identificadas en la Política de Tratamiento de Datos Personales.
16. Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
17. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
18. Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
19. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
20. Observar estrictamente las disposiciones de la empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
21. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.
22. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

23. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
24. Informar ante las autoridades de la empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o de terceros.
25. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
26. Atender a las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
27. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la empresa y a sus trabajadores.
28. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la empresa.
29. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
30. Abstenerse de participar en la creación de empresas o sociedades con igual o similar objeto social de La Empresa, salvo que tenga aprobación por parte de esta.
31. Abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas y estupefacientes, drogas o psicotrópicos en los lugares de trabajo.
32. Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.
33. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
34. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
35. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.).
36. Mantener limpio y arreglado su sitio de trabajo.
37. Abstenerse de promover o realizar rifas, ventas o cualquier juego de azar en las instalaciones de trabajo.
38. Someterse a las pruebas de alcoholemia y/o de uso de sustancias prohibidas que efectúe el Empleador, preceptuadas dentro de las políticas corporativas.
39. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho y los anticipos de salario para gastos, teniendo en cuenta el Artículo 149 del C.S.T.
40. Comunicar los accidentes e incidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al jefe, atendiendo los procesos de reportes de incidentes y accidentes de trabajo establecidos por la Empresa.
41. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal y usar el calzado y vestido de labor que se le asigne.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

42. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y o electrónicos informaciones y en general sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.
43. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo

Además de las obligaciones que rigen para todos los trabajadores, son especiales para los trabajadores de manejo y confianza, las siguientes:

1. Planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus colaboradores con el fin de que realicen las labores asignadas dentro de las directrices que ha establecido **EL EMPLEADOR**.
2. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas, procedimientos protocolos e instructivos en todo lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo y todas aquellas que **EL EMPLEADOR**, dicte para mejorar el bienestar de sus trabajadores y todos aquellos procesos que son inherentes a su razón de ser.
3. Mantener la disciplina y adecuada comunicación con su grupo de trabajo.
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que pueden surgir en el trabajo.
5. Mantener una comunicación y sincronismo con cada una de las dependencias que se encuentran en el mismo proceso dentro de la organización.
6. Cumplir con las normas, procedimientos, protocolos y procesos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y todo aquello que sea para una mejora continua de **EL EMPLEADOR**.
7. Prestar plena colaboración a las diferentes áreas cuando así se requiera.
8. Dar buen ejemplo en todo sentido a sus compañeros y subalternos.

PARÁGRAFO 1. Las partes declaran expresamente que el incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR** de cualquiera de los deberes contemplados en esta cláusula o de las previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye falta grave a los deberes y obligaciones, para todos los efectos legales, en especial para el previsto en el literal a), numeral 6º, artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y por lo tanto será justa causa para dar por terminada la relación laboral de manera unilateral por parte de **EL EMPLEADOR**.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

PARÁGRAFO 2. La descripción anterior, no excluye ni limita para ejecutar labores conexas complementarias, asesorías o similares y en general aquellas que sean necesarias para un mejor resultado en la ejecución de la causa que dio origen al contrato.

PARAGRAFO.- La Empresa dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador, entendiéndose como válidamente remitida y notificada a éste, en tal caso.

CAPÍTULO XVII

POLÍTICAS DE DESARROLLO DE LABORES Y USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 98. POLÍTICA DE USO DE CELULARES Y AUDÍFONOS. El objetivo al trabajar en las instalaciones que disponga **EL EMPLEADOR** es el de generar un ambiente de colaboración. En algunos momentos los trabajadores deben concentrarse en asuntos específicos y en esos momentos el uso de los audífonos será permitido para lo cual cada **TRABAJADOR** deberá a su buen juicio determinar la manera de utilizar estos dispositivos. Durante el horario de trabajo, los celulares siempre deberán permanecer en silencio, con el objetivo de no interrumpir la concentración de los compañeros de trabajo.

Los trabajadores autorizan a **EL EMPLEADOR** a este durante la jornada laboral les envíe mensajes vía WhatsApp al celular personal. Asimismo, cuando sea necesario **EL EMPLEADOR** podrá disponer la entrega de teléfonos celulares corporativos, como herramientas de trabajo que faciliten la comunicación oportuna con los trabajadores.

ARTÍCULO 99. POLÍTICA DE ORDEN DE ESPACIOS Y ELEMENTOS DE TRABAJO. Los trabajadores son responsables del orden de sus puestos de trabajo.

1. EL trabajador debe tener especial cuidado absteniéndose de ubicar objeto en zonas de circulación, bebidas ubicadas cerca de aparatos eléctricos, objetos largos ubicados en contra de muros u otros objetos dispersos en el lugar de trabajo.
2. **EL EMPLEADOR** garantiza que el equipamiento entregado a los trabajadores para el desarrollo del trabajo es de buena calidad, aptos para el fin propuesto y han sido entregados en buen estado. **EL EMPLEADOR** de manera regular revisa los equipos que le ha entregado a los trabajadores.
3. En el evento que **EL TRABAJADOR** tenga observaciones relacionadas con la condición inapropiada de los equipos que le han sido entregados, deberá realizar el direccionamiento de sus inquietudes al área responsable.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 100. POLÍTICA DE PRESENTACIÓN PERSONAL Y VESTIMENTA. La presente política se desarrolla con el objetivo de garantizar una excelente imagen y presentación personal de los trabajadores, sin que la misma interfiera en el libre desarrollo de personalidad de cada trabajador.

ARTÍCULO 101. POLÍTICA DE ABUSO DE DROGAS, ALCOHOL Y TABAQUISMO. EL EMPLEADOR no condonará ni tolerará la utilización o abuso de bebidas embriagantes o sustancias psicoactivas o cualquier otra que afecte el sistema nervioso central de **EL TRABAJADOR** o su estado físico normal, en desarrollo de su trabajo, ya sea en las instalaciones de su domicilio o cuando actúe en representación de **EL EMPLEADOR**.

PARÁGRAFO. La posesión, distribución o venta de sustancias embriagantes y de sustancia que alteren el estado físico normal de las personas está totalmente prohibido, dentro de las instalaciones de **EL EMPLEADOR** o en las que se desempeñe el trabajador en representación de **EL EMPLEADOR**. **EL EMPLEADOR** a discreción podrá practicar pruebas con el fin de identificar si los trabajadores han consumido, portan o comercializan bebidas embriagantes o sustancias que alteren el estado físico normal de las personas. Para efecto de lo anterior y con la firma del contrato se entiende que **EL TRABAJADOR** autoriza de manera expresa e irrevocable la práctica de las pruebas mencionadas.

ARTÍCULO 102. POLÍTICA DE USO DE COMPUTADORES Y SOFTWARE. EL TRABAJADOR es responsable del mantenimiento y buen estado del equipo que tiene asignado, es decir, que igualmente es responsable de lo que en dicho equipo se encuentre o se dañe por uso inapropiado. Por lo tanto, se deben tomar todas las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen el equipo sin autorización, ya que podrían instalar, borrar, dañar o copiar software o archivos no permitidos. Cualquier incumplimiento relacionado con las obligaciones especiales enunciadas en esta cláusula se tomarán como **VIOLACIÓN GRAVE** y se aplicará lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; para lo cual debe tener en cuenta:

1. Los equipos de computación y software, propiedad de **EL EMPLEADOR**, están destinados para propósitos propios de la organización.
2. En ninguna circunstancia se permite que **EL TRABAJADOR** instale software o aplicativos personales en equipos propiedad de **EL EMPLEADOR**.
3. Se prohíbe el uso de los equipos y software instalados en el equipo, propiedad de **EL EMPLEADOR** para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado.
4. De igual manera, se prohíbe el uso del software en perjuicio de los sistemas de computación de **EL EMPLEADOR**.
5. La utilización de los equipos de **EL EMPLEADOR** para uso personal.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

6. No mantener reserva en los programas de computación.
7. Prestar clave de acceso a los sistemas de computación, utilizar claves ajenas.
8. Revelar métodos, procedimientos o sistemas que lleguen a su conocimiento por razón del trabajo que desempeña.
9. **EL TRABAJADOR** debe manejar con el debido cuidado los equipos, por lo tanto, las comidas, bebidas y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos.
10. Los computadores portátiles deben mantenerse en todo momento en un lugar seguro.

PARÁGRAFO. USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS Y TÉCNICOS. Los servicios tecnológicos y técnicos que provea **EL EMPLEADOR** a los trabajadores deberán ser usados para los propósitos laborales de manera exclusiva. A pesar de lo anterior, el uso de cualquier material o insumo empresarial del correo electrónico y de la conexión a internet para uso personal está permitido, siempre y cuando se cumplan con las siguientes condiciones, sin que se entiendan limitadas a las mismas:

1. Se prohíbe el siguiente tipo de correos electrónicos: cadenas, correos electrónicos con contenido pornográfico, correos con contenido ofensivo hacia las personas o grupos de personas por sexo, raza, religión, orientación sexual o cualquier otro que contenga mensajes, imágenes o informaciones en contra de personas en general; correos electrónicos que contengan archivos adjuntos piratas, ya sean documentos o programas; correos electrónicos que contengan mensajes frívolos o en masa, por ejemplo con caricaturas, bromas, chistes o cualquier otro sin objetivo alguno.
2. Está prohibida la utilización sin autorización de contraseñas para tener acceso a la información o comunicaciones de otro usuario; se prohíbe la utilización de los sistemas informáticos de **EL EMPLEADOR** para espiar comunicaciones, correos, documentos de otras personas; se prohíbe la utilización de los sistemas informáticos de **EL EMPLEADOR** para solicitar o realizar negocios diferentes a los ofrecidos por **EL EMPLEADOR**.
3. Se prohíbe utilizar los medios informáticos de **EL EMPLEADOR** para solicitar o abogar por temas, organizaciones de cualquier tipo que afecten de manera personal a **EL TRABAJADOR** o cualquier persona y que no sean reconocidas o que puedan afectar la reputación de **EL EMPLEADOR** o no sean de su interés.
4. Se prohíbe el exceso del uso personal de los medios informáticos que haya provisto **EL EMPLEADOR** para el desarrollo de las labores a los trabajadores. No puede entenderse que haya autorización para que se instalen programas en los equipos de propiedad de **EL EMPLEADOR**, en este caso solo el departamento de sistemas de **EL EMPLEADOR** podrá autorizar la instalación de programas de cualquier tipo, requeridos por los trabajadores.
5. No está permitido el acceso a sitios web que sean considerados como “*hate sites*” o



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

que tengan contenido pornográfico.

6. **EL EMPLEADOR** no tolerará ni condonará algún tipo de conducta relacionada con la utilización de los servicios informáticos para hostigar, abusar, menospreciar o cualquier tipo de conducta similar en contra de los trabajadores.
7. No se permitirá el ingreso a sitios web que hayan sido bloqueados por las herramientas de antivirus utilizadas por **EL EMPLEADOR**.

CAPÍTULO XVIII PROHIBICIONES DE LA EMPRESA Y DE SUS TRABAJADORES(AS)

ARTÍCULO 103.- Se prohíbe a la empresa:

- 1) Reducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponde a los(las) trabajadores(as), sin autorización previa y escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones por concepto de Cooperativas, Empresas de Ahorro, cuotas a la entidad que preste los servicios de salud, cuotas sindicales, impuestos por retención en la fuente, cuotas de abono a préstamos de vivienda y calamidad doméstica y de personal, etc., todo de conformidad con las normas legales y vigentes y aquellas que lo modifiquen o adicionen
 2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autoriza.
 3. En cuanto a pensiones de jubilación la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de delitos contra ella, o en contra de los(las) trabajadores(as), así como en los casos de graves daños contra la empresa y los establecimientos de la misma, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que deba pagar, en estos casos no sólo las cesantías se pueden retener, sino aun perder el derecho a percibir las.
2. Obligar en cualquier forma a los(las) trabajadores(as) a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del(la) trabajador(a) como gratificación para que se admita en el trabajo, se le conserve el mismo u otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los(las) trabajadores(as) en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los(las) trabajadores(as) obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de retiro, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los(las) interesados(as), no optar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

modalidad que utilice para que no ocupen en otras empresas a los(las) trabajadores(as) que se separen o sean separados de la empresa.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los(las) trabajadores(as) o que ofenda su dignidad.

10. Despedir sin justa causa comprobada ante el Inspector de Trabajo o Juez de la República a los(las) trabajadores(as) que le hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del mismo y durante los términos legales de los establecidos para el arreglo del conflicto.

11. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

12. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.

13. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadores(as) que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

14. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

15. Discriminar a personas trabajadores(as) víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadores(as) por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

17. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadores(as) para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadores(as) por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental

ARTÍCULO 104.- Prohibición de maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe a la empresa el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos a el(la) trabajador(a). Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de dicha conducta descrita, el(la) trabajador(a) tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 105.- Además de lo contemplado, se prohíbe a la empresa, con respecto a los menores de dieciocho (18) años lo siguiente:

1. Trasladar al menor trabajador(a) del lugar de su domicilio.
2. Ejecutar, autorizar o permitir acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o psíquica del menor trabajador(a).
3. Despedir a la trabajadora embarazada menor de dieciocho (18) años, sin permiso del Inspector de trabajo.
4. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

ARTÍCULO 106.- Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizar la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reingresa y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en la ley.

ARTÍCULO 107.- Se prohíbe a los(las) trabajadores(as):

1. Sustraer del establecimiento de **EL EMPLEADOR** los útiles de trabajo, las materias primas o cualquier elemento sin permiso, así como apropiarse del trabajo ejecutado en su desempeño personal en la organización.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, o consumir bebidas embriagantes o sustancias alucinógenas en el lugar de trabajo o la embriaguez aun meramente ocasional durante la ejecución de sus labores.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **EL EMPLEADOR**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Abandonar el lugar de trabajo en cualquier momento dentro de su jornada laboral sin permiso de sus superiores.
6. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas a su trabajo, estorbar en el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso de **EL EMPLEADOR**.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
8. Fumar en horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o en la zona de parqueadero interna y externa de la organización, conforme a lo previsto en los artículos 18 al 21 de la Ley 1335 de 2009.
9. Fijar, remover, destruir o dañar información o material de la cartelera o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa sin autorización
10. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda con los demás trabajadores, o empleados a cargo de **EL EMPLEADOR**.
11. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
12. Usar los útiles o herramientas suministradas por **EL EMPLEADOR** en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del C.S.T).
13. Esconder trabajo defectuoso o no informar de los errores cometidos inmediatamente a sus superiores.
14. Compartir información de la operatividad de la empresa, así como de los documentos propiedad de la misma para la ejecución de su objeto social.
15. Suministrar información asociada a la empresa violando así el carácter confidencial de la misma.
16. Suministrar información a medios de comunicación y/o dar declaraciones a nombre de la empresa sin la debida autorización de la gerencia de la misma.
17. Utilización de la enseña comercial de la empresa o la marca registrada con fines no autorizados por la gerencia de la misma, así como utilización de la enseña comercial o marca registrada de la empresa para documentos no autorizados ni acorde con las funciones de su cargo.
18. No comunicar a sus supervisores, en forma inmediata, el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.
19. Presentarse con el uniforme o ropa sucia, arrugada, rota, en estado de abandono, cabello sucio y/o estado descuidado, uñas largas, sucias, mal pintadas y en general el incumplimiento de la política de presentación personal prevista en este reglamento.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

20. El reproceso de trabajos por falta de atención, sin que esto cause perjuicios mayores a la empresa.
21. Promover intrigas o peleas durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la organización.
22. Hacer trabajos distintos a su oficio y que no tengan nada que ver con la organización y sin la debida autorización de **EL EMPLEADOR**.
23. Guardar las herramientas o materiales de trabajo en lugares diferentes a los determinados.
24. Dejar computadores o luces encendidos después de terminar la jornada de trabajo.
25. Usar el celular personal en horas laborales, salvo para atender mensajes de **EL EMPLEADOR**.
26. Recibir dineros, solicitar préstamos o cualquier clase de dadivas de los clientes, proveedores y/o relacionados de **EL EMPLEADOR**.
27. Hacer o promover cualquier tipo de negocio con los clientes, proveedores y/o relacionados de **EL EMPLEADOR**.
28. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
29. Utilizar las TIC para objeto distinto al laboral, accediendo a redes sociales, observar eventos deportivos en streaming, o hacer uso recreativo de dichos recursos en la jornada laboral o en rutas escolares.
30. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos y los soportes de gastos que hayan sido autorizados por **EL EMPLEADOR**.
31. Negarse a mostrar o entregar documento de identificación requerido por razones de control en las instalaciones **EL EMPLEADOR**.
32. Trabajar sin la debida presentación personal o sin el uniforme o la dotación que se le ha dado.
33. Presentar para la solicitud de liquidación parcial de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios o falsos.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

34. Distribuir, fijar o hacer circular en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, carteles o documentos semejantes ya sean impresos o digitales que contengan propagandas o material que atente contra la moral, las creencias religiosas y políticas del personal y todo aquel que no esté autorizado por **EL EMPLEADOR** salvo autorización expresa cuando se trate del ejercicio legítimo de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.
35. Realizar llamadas personales que no tienen relación con el trabajo, visualizar en Internet Páginas Web con o desde los equipos de **EL EMPLEADOR** dentro de las instalaciones de la empresa.
36. Mantener en su poder o instalar en los computadores de **EL EMPLEADOR**, o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de **EL EMPLEADOR**, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en términos de ley.
37. Usar el servicio de Internet de **EL EMPLEADOR**, para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo o suministrar, copiar o entregar los programas o software propiedad de **EL EMPLEADOR**, a personas no autorizadas.
38. Dar a conocer a personas no autorizadas por **EL EMPLEADOR**, la clave personal de acceso a los sistemas de computación.
39. Prestar mala atención a los usuarios, ser descortés o faltar a la confianza o negarle deliberadamente un servicio.
40. Recibir visitas personales en horas de trabajo dentro de las instalaciones de **EL EMPLEADOR**.
41. Utilizar dentro de la jornada de trabajo, cualquier tipo de equipos audiovisuales o dedicarse a la lectura de libros, revistas, periódicos o folletos que no tienen nada que ver con la labor encomendada.
42. Desobedecer las órdenes de sus superiores.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

43. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo e irrespetar de cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios de la organización.
44. Utilizar más tiempo del estrictamente necesario para las consultas a la EPS y no traer el registro de la hora de consulta y retiro de esta.
45. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la empresa.
46. Discutir durante el trabajo y en las instalaciones de la empresa sobre cuestiones relacionadas con política, sexo o religión
47. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
48. Vender o distribuir en cualquier forma, mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa.
49. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la empresa, con fines lucrativos para quien presta.
50. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de **EL EMPLEADOR**, o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
51. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
52. Incitar a los demás trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
53. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa, sin previa autorización de la misma.
54. Demorar la presentación de las cuentas, relaciones de gastos y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para viajes, traslados o por concepto de ingresos de la empresa.
55. Negarse a usar, mostrar o entregar la escarapela o el carné, o el documento de identificación; permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmiendas.
56. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

57. Ingresar a páginas pornográficas, chats, o a direcciones que no tengan que ver nada con la actividad laboral, en horarios de trabajo.
58. Recibir dinero, por venta de tiquetes o productos vinculados con el objeto social de la empresa, por fuera de las instalaciones de ésta.
59. Ejecutar actos de compra o intermediación de moneda extranjera, para clientes de la entidad.
60. Hacerse autopréstamos, tomar dinero de caja menor para sí o de los pagos que hagan los clientes por productos que expendan la entidad (comúnmente conocidos como 'jineteo'), así se repongan éstos prontamente.
61. Dormir en el sitio de trabajo
62. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
63. Irrespetar y dar mal trato al personal de celadores, de aseo o cafetería, u otros servicios sean estos o no trabajadores de la Empresa.
64. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados, o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
65. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
66. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, especificaciones y datos relacionados con la organización, con la producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Empresa
67. Todas las demás prohibiciones generales y especiales previstas en los contratos individuales de trabajo.

PARÁGRAFO 1. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas en este artículo se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa, previo agotamiento del debido proceso y garantizando el derecho de defensa del trabajador.

CAPÍTULO XIX PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 108.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores(as) sanciones no previstas en este reglamento, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 109.- El régimen disciplinario es de forzosa aplicación y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 110.- Falta disciplinaria. - se configura la falta disciplinaria cuando se transgrede la ley o el Reglamento Interno de trabajo, por acción o por omisión, causando lesión, daño, deterioro o mengua a los bienes, valores o principios salvaguardados por la Empresa, siempre que se actué con dolo o con culpa.

ARTÍCULO 111.- Clasificación de las faltas disciplinarias. Las faltas disciplinarias son:

1. Graves: La falta será grave cuando se incurra en trasgresión a la ley o al Reglamento Interno de trabajo, en los casos expresamente determinados en el reglamento como faltas graves.

2. Leves: la falta será leve, cuando se encuentre catalogada en la ley o en el Reglamento como falta leve, o cuando no se encuentre expresamente catalogada en la ley o en el Reglamento Interno de trabajo, como grave o gravísima.

ARTÍCULO 112.- CULPABILIDAD: Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. Los(las) trabajadores(as) solo serán responsables disciplinariamente cuando por acción, su comportamiento se encuadre en una prohibición o falta contenida en la ley o en el Reglamento Interno de Trabajo; o cuando por omisión, falta al cumplimiento de un deber, una obligación o una responsabilidad contenida en la ley, Reglamento Interno de trabajo o manual de responsabilidades y funciones.

La culpabilidad será DOLOSA, cuando el(la) trabajador(a) conoce lo que le es exigido y lo que le es prohibido y aun teniendo ese conocimiento, tiene la intención de cometer la falta y efectivamente la comete.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

La culpabilidad será CULPOSA, cuando el(la) trabajador(a) por negligencia, imprudencia, impericia o violación de reglamento excedió el deber de cuidado que le era exigible, y ello genera la comisión de la falta.

ARTÍCULO 113.- En el desarrollo del proceso disciplinario se debe garantizar el cumplimiento de los siguientes principios fundamentales:

1. Dignidad: en todo momento respetar el buen nombre del(la) trabajador(a)
2. Presunción de inocencia: la empresa debe demostrar la responsabilidad, el(la) trabajador(a) no tiene que demostrar la inocencia
3. Indubio pro disciplinado: toda duda se resuelve a favor de (el) (la) trabajador(a)
4. Proporcionalidad: la sanción debe ser equivalente a la falta y al daño causado con ella.
5. Derecho a la defensa: garantizar posibilidad de acompañamiento de 2 compañeros de trabajo o del sindicato de cuya convención se beneficia
6. Derecho a la contradicción y controversia de las Pruebas: garantizar 5 días hábiles a él(la) trabajador(a) para pronunciarse
7. Intimididad, lealtad y buena fe, imparcialidad
8. Respeto al buen nombre y a la honra, y
9. Non bis in ídem: no se puede sancionar dos veces por el mismo hecho

ARTÍCULO 114.- Proceso disciplinario. - En el marco del respeto al debido proceso, derecho a la contradicción y defensa, se desarrollarán las siguientes etapas del proceso disciplinario:

1. Quién tenga conocimiento de una posible falta disciplinaria deberá informarlo a las autoridades competentes, quienes podrán ejercer la facultad disciplinaria por sí misma, o delegar a un jefe que no tenga relación con el asunto ni en relación con dependencia con el(la) trabajador(a), para el efecto.

2.- La persona delegada, mediante comunicación formal, notificará al trabajador(a) la apertura del proceso, los hechos que se imputan, conductas u omisiones que motivan el proceso, los cargos o faltas disciplinarias que se imputan y citará a los descargos. Esos actos pueden desarrollarse en un solo momento, bien por escrito, por correo electrónico, presencial o virtualmente. En todo caso, debe surtirse el traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso

3.- Debe cumplirse con la indicación de un término durante el cual el(la) trabajador(a) o trabajador(a) pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días hábiles.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

4.- Se le hará saber al disciplinado que puede estar acompañado de dos representantes de la organización sindical a la que pertenece, o de un abogado a quien le haya conferido poder o de dos compañeros de trabajo –a su elección- .

5.- Se escuchará en descargos al trabajador(a) y se practicarán las pruebas que se soliciten, las que se alleguen y las que se decreten de oficio por parte de la administración. En caso de que la defensa del(la) trabajador(a) frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el(la) trabajador(a).

6.- Se tomará la decisión de fondo, de primera instancia, en la que deben analizarse las pruebas practicadas, y dicho pronunciamiento definitivo debe estar debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. Dicha decisión se notificará personalmente, o por medios virtuales o canales que puedan evidenciar que el(la) trabajador(a) se enteró del contenido de la decisión.

7.- De ser el caso, la imposición de una sanción debe ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron (las sanciones deben estar expresamente señaladas en el R.I.T según la naturaleza de la falta)

8.- En dicha decisión se le debe hacer al trabajador(a) que puede interponer recurso de reposición y/o el de apelación ante la dirección. En caso de que la decisión haya sido emitida directamente por la segunda instancia, solo procederá el recurso de reposición.

9.- Los recursos se deben sustentar por escrito e interponer dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión. Contra la decisión que resuelva la apelación, no podrá interponerse recurso alguno

10.- En cualquier momento del proceso, el que esté ejerciendo la facultad disciplinaria, podrá suspender términos, según se presente la necesidad de ello.

11.- Cuando el(la) trabajador(a) se encuentre en vacaciones, licencia, permiso, o incapacidad, los términos del proceso disciplinario se suspenderán y se reanudarán cuando el(la) trabajador(a) se reintegre a sus funciones

PARÁGRAFO 1.- En todo caso, el proceso disciplinario no podrá tener una duración superior a 45 días calendario contados a partir del conocimiento de la queja y transcurrido dicho término, de no encontrarse la decisión de fondo en firme, el proceso caducará, siempre que la causa de incumplimiento del término no sea atribuible al trabajador(a), en cuyo caso, los términos podrán extenderse hasta por 15 días hábiles adicionales.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

PARÁGRAFO 2.- en cualquier momento del proceso disciplinario, hasta antes de emitirse la decisión de primera instancia, el(la) trabajador(a) podrá aceptar la responsabilidad si es su deseo libre y consciente, en cuyo caso, por justicia premial, se podrá graduar la sanción según la naturaleza de la falta.

PARÁGRAFO 3.- Si el(la) trabajador(a) se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores(as) de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del(la) trabajador(a) sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 4.- El(la) trabajador(a) con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 5. - El procedimiento disciplinario podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el(la) trabajador(a) cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 115.- FALTAS GRAVES: Para efectos del proceso y la sanción disciplinaria, se consideran como Faltas graves, cuando el(la) trabajador(a) incurra por acción o por omisión, en alguna de las causales establecidas en los artículos 97 y 107 del presente reglamento.

ARTÍCULO 116.- FALTAS LEVES: constituyen faltas leves para todos los(las) trabajadores(as) de la Empresa, cuando se incurra por acción o por omisión, con dolo o con culpa, en:

1. Violación a deberes, responsabilidades, funciones o tareas asignadas, sin justificación alguna, siempre que no constituya falta grave o gravísima.
2. Tránsito a prohibiciones sin justificación alguna, siempre que no constituya falta grave o gravísima.
3. La inasistencia del trabajador en una jornada, en el turno correspondiente o durante el día sin excusa suficiente.
4. Tomar prestado de las instalaciones de la empresa elementos, maquinas, equipos, útiles o papelería de propiedad de empresa, sin su autorización. Así como el uso indebido de papelería, documentos o emblemas de la empresa.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

5. La desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
6. No informar oportunamente a la empresa, sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
8. No atender al personal de la empresa, a los usuarios y al público en general con el respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que se prestan.
9. Dos memorandos por la misma causal o causales constituyen una falta leve.
10. Incumplir las políticas y procedimientos institucionales

ARTÍCULO 117.- Como consecuencia del adelantamiento del proceso disciplinario y de encontrarse responsable al trabajador(a), la sanción a aplicar será conforme el siguiente detalle:

Sanción	Límite	Aplicable para:
Amonestación Verbal	No aplica	Falta Leve Culposa
Amonestación Escrita	No aplica	Falta Leve Dolosa
Suspensión Mínima	De uno (1) a dos (2) días	Falta Grave Culposa
Suspensión Mínima	De dos (2) a tres (3) días	Falta Grave Dolosa



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

Suspensión Media	De tres (3) a ocho (8) días	Falta Grave Culposa reiterada
Suspensión Máxima	De nueve (9) días a un (1) mes	Falta Grave Dolosa Reiterada

ARTÍCULO 118.- Para la imposición de sanción disciplinaria, de acuerdo con la naturaleza de la falta cometida, se tendrán en cuenta los siguientes criterios.

1. El grado de culpabilidad.
2. El grado de perturbación o afectación a la empresa.
3. La jerarquía y mando que el(la) trabajador(a) tenga en la Empresa.
4. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
5. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el(la) trabajador(a) o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
6. Los motivos determinantes del comportamiento.
7. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o trabajador(a)es de la Empresa.
8. Inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.
9. Desatención a requerimientos efectuados en casos iguales o similares, o a prevenciones y/o directrices efectuadas por compañeros de trabajo o superiores.

CAPÍTULO XX
TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON O SIN JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 119.- Procedimiento para la terminación del contrato por justa causa: La terminación del contrato no es una sanción disciplinaria. El procedimiento para la terminación del contrato por justa causa es el siguiente:

Quien tenga conocimiento del hecho que podría constituir faltas graves y por tanto configurar justas causas para terminar el contrato de trabajo, debe escalarlo a la dirección, quien puede desarrollar el procedimiento por sí misma, o delegando para el efecto, pero en todo caso la decisión final corresponderá a la dirección.

La Dirección o quien delegue, notificará al trabajador(a) la apertura del proceso, los hechos y las justas causas para terminar el contrato y citará a los descargos indicándole la fecha,



UROBOSQUE S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

hora y lugar de ello. Esos actos pueden desarrollarse en un solo momento, bien por escrito, por correo, presencial o virtualmente.

Se escucha al trabajador(a) en descargos y se le ponen de presente las pruebas con que cuenta la Empresa.

Se practican las pruebas solicitadas por el(la) trabajador(a) y las que considere la administración

Se toma la decisión de fondo por parte de la dirección administrativa, la cual no es susceptible de recurso alguno.

PARÁGRAFO 1.- La terminación del contrato por justa causa procede por la responsabilidad en faltas graves dolosas o culposas, así sea por primera vez, pero que su naturaleza amerite dicha decisión o por transgresión a lo pactado en el contrato, o por las causas estipuladas en el Código Sustantivo Laboral.

PARÁGRAFO 2.- El(la) trabajador(a) puede estar acompañado en el trámite del proceso, a su elección, de dos compañeros de trabajo, o un abogado o a quien le haya conferido poder, o dos personas del sindicato de cuya convención se beneficia.

PARÁGRAFO 3.- El procedimiento podrá suspenderse según sea necesario explicando las razones fundadas de ello. Y el proceso respetará el principio de inmediatez

ARTÍCULO 120.- Constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo las consagradas en el Artículo 7 del decreto 2351/65 a saber:

A. Por parte de la empresa, sin previo aviso y sin indemnización:

1. El haber sufrido engaño por parte del(la) trabajador(a), mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria o malos tratos o grave indisciplina en que incurra el(la) trabajador(a) en sus labores, contra el empleador o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el(la) trabajador(a) cometa en la oficina, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales que incurra el(la) trabajador(a), de acuerdo con los capítulos anteriores de este reglamento, las normas legales que se expidieron al respecto o cualquier otra falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo y las demás señaladas en el reglamento de higiene y seguridad.
6. La detención preventiva del(la) trabajador(a) por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de 8 días, o aún por un



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea por sí misma suficiente para justificar la extinción del contrato de trabajo.

7. El que el(la) trabajador(a) revele los secretos técnicos, profesionales o comerciales de la Empresa o dé a conocer asuntos de carácter reservados, con perjuicio para la Empresa.

8. Realizar, promover, o instigar a otro a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

9. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

B. Por parte de la Empresa, sin indemnización, pero con aviso con una antelación no menor de 15 días.

1. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la buena capacidad del(la) trabajador(a) apto y con el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Empresa. Para tal efecto se llamará la atención al trabajador(a) por 2 veces, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no menor de 8 días. Si subsiste el bajo rendimiento se presentará al trabajador(a) un cuadro comparativo de rendimiento promedio de labores análogas, si pasados 8 días después de la presentación de este cuadro, el(la) trabajador(a) no hubiere presentado los descargos o éstos fueren inaceptados, se procederá al despido.

2. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del(la) trabajador(a), de las obligaciones convencionales o legales.

3. Todo vicio del(la) trabajador(a) que perturbe la disciplina del establecimiento.

4. La renuncia sistemática del(la) trabajador(a) a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por los médicos de la Empresa o la entidad a la que esté afiliado o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

5. La ineptitud para desempeñar las labores encomendadas.

6. El reconocimiento de la pensión de jubilación o invalidez al trabajador(a), estando al servicio de la empresa.

7. La enfermedad contagiosa o crónica del(la) trabajador(a), que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la Empresa de las prestaciones e indemnizaciones legales derivadas de la enfermedad.

C. Por parte del(la) trabajador(a) y sin previo aviso:

1. El haber sufrido engaño por parte de la empresa respecto de sus condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el(la) trabajador(a).

3. Todo perjuicio causado maliciosamente por parte de la Empresa al trabajador(a) en la prestación del servicio.



UROBOSQUE S.A.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

4. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte de la Empresa de sus obligaciones convencionales o legales.
5. La exigencia de la Empresa, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para el cual se le contrató o de menor categoría.
6. Todas las circunstancias que el(la) trabajador(a) no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que la empresa no se allane a modificar.
7. Cualquier acto de la empresa o de sus representantes que induzcan al trabajador(a) a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones religiosas o políticas.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumbe a la Empresa, de acuerdo con los capítulos anteriores o cualquier falla grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales y contratos individuales.

PARÁGRAFO. - La terminación unilateral del contrato de trabajo, que también se conoce como despido, no es una pena o sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para dar por terminado un contrato de trabajo y las demás contempladas en la ley 789 de diciembre 27 del 2002.

ARTÍCULO 121.- La parte que termina unilateralmente un contrato de trabajo debe manifestar la causal o motivo de la terminación del mismo en el momento de la extinción. Posteriormente no puede alegarse causales o motivos diferentes.

ARTÍCULO 122.- En los eventos en que se registre terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por decisión unilateral de UROBOSQUE, o si esta da lugar a la terminación unilateral del contrato por parte del(la) trabajador(a) con invocación de alguna de las justas causas en la ley, la empresa pagará al trabajador(a) lo correspondiente según la ley aplicable.

CAPÍTULO XXI

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 123.- Cuando la Empresa considere que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores(as) o terminar labores ya sea parcial o totalmente, en forma transitoria, o definitiva por cualquier causa, deberá solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, en la que ampliará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

ARTÍCULO 124.- En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, previsto en los artículos 51 y 466 del C.S.T., la Empresa dará en forma inmediata aviso al Ministerio de Trabajo a través del Inspector a fin de que compruebe tal situación.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

CAPITULO XXII

**LEY 1010 DE 2006 ACOSO LABORAL
DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN
Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS**

ARTÍCULO 125.- DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 126.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas. La armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa debe regir las situaciones laborales. Los mecanismos de protección deben proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 127.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos de prevención del acoso laboral:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, 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.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades para los trabajadores con el fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

- 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 128. Conformación del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores(as), con sus respectivos suplentes. Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En las entidades públicas y las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores(as), dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador. En el caso de las entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores(as), dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores(as) y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores(as), el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores(as) y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores(as) elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores(as), mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

ARTÍCULO 129.- Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

ARTÍCULO 130.- Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

PARÁGRAFO 1. En caso de que el número de trabajadores(as) de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

PARÁGRAFO 2. Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

ARTÍCULO 131. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los(las) trabajadores(as) contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas en términos razonables, garantizando el



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley [2365](#) de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables.

PARÁGRAFO 2. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 132.- El procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- No discriminación: Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

ARTÍCULO 133. En la Empresa se protege la integridad física y psíquica de los(las) trabajadores(as), mediante un ambiente de trabajo en condiciones de respeto de la dignidad humana, buen trato, cumplimiento de las obligaciones contractuales, de seguridad e higiene.

ARTÍCULO 134. Se prohíbe toda conducta que atente contra el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los(las) trabajadores(as), la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 135. Entre las modalidades de acoso laboral se señalan las siguientes:

- a. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado(a) o trabajador(a); toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado(a) o trabajador(a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el(la) trabajador(a) o empleado(a). Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del(la) trabajador(a).
- f. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del(la) trabajador(a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el(la) trabajador(a).
- g. Acoso Sexual: Todo comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que incide en forma negativa en la situación laboral de la víctima.

PARÁGRAFO. Cuando existan conductas diferentes a las enumeradas anteriormente ó sí excepcionalmente un acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, será la autoridad competente quien valorará según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas si estas son causales de acoso laboral.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

ARTÍCULO 136. 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;
- 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;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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;
- j) 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(as) o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

- m) 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;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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.

ARTÍCULO 137. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

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.

ARTÍCULO 138. 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;



UROBOSQUE S.A. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

- 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 Código Sustantivo del Trabajo, 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.

Parágrafo. - Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 139. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma.



UROBOSQUE S.A.
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ACTUALIZADO 2026

CAPÍTULO XVIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 140.- Desde el momento de entrar en vigencia el presente reglamento se considerará como único para la Empresa y los(las) trabajadores(as).

ARTÍCULO 141.- Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigente al entrar a regir este reglamento, o que adquiera vigencia con posterioridad a él, sustituye de derecho las disposiciones del presente reglamento en cuanto fueren más favorable al trabajador(a).

El presente Reglamento Interno de Trabajo se suscribe por parte del Representante Legal de la empresa **UROBOSQUE S.A.**, en la ciudad de Bogotá D.C., a los 25 días del mes de JUNIO del año 2026.



ALVARO JR GUTIERREZ MARTINEZ
Representante Legal