

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	--	---

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO **MONRES**

Razón Social: MONRES

NIT: 815.002.422-0

Domicilio Principal: Calle 42 # 40-61, Palmira, Valle del Cauca

Código Interno: S.G.S.T. R.E.040

Versión: 05 (Consolidada — Ley 2466/2025)

Fecha de Actualización: Junio de 2026

Aprobó: Gerencia General

Documento elaborado conforme al Código Sustantivo del Trabajo (CST), la Ley 2101 de 2021, la Ley de Reforma Laboral 2466 de 2025, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes vigentes en la República de Colombia.

⚠ El presente RIT incorpora TODOS los ajustes obligatorios derivados de la Ley 2466 de 2025 en el plazo máximo exigido (25 de junio de 2026). Deroga el RIT versión 04 y toda disposición interna anterior que le sea contraria.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º. DENOMINACIÓN Y DOMICILIO DEL EMPLEADOR.

MONRES S.A.S.(en adelante MONRES) es una sociedad por acciones simplificada con NIT 815.002.422-0, Con domicilio principal en la Calle 42 # 40-61 del Municipio de Palmira, Valle del Cauca, República de Colombia. La empresa desarrolla actividades de montajes industriales, obras civiles y mantenimiento metalmecánico, contando con personal propio y en misión.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Reglamento Interno de Trabajo (RIT) es de obligatorio cumplimiento para la totalidad de trabajadores vinculados a MONRES mediante contrato de trabajo a término indefinido, fijo, de obra o labor determinada, temporal o aprendizaje, independientemente de su modalidad de prestación (presencial, trabajo remoto o teletrabajo), del lugar donde ejecuten sus labores y de la jornada pactada. Sus disposiciones forman parte integral de todo contrato de trabajo y se entienden incorporadas al mismo desde la fecha de vinculación.

Parágrafo 1. Las personas contratadas a través de empresas de servicios temporales (EST) o que presten servicios en los frentes de obra de MONRES en calidad de contratistas independientes deberán observar las normas de seguridad, disciplina y convivencia del presente RIT durante su permanencia en las instalaciones o frentes de trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 3º. PRINCIPIOS RECTORES.

Las relaciones laborales en MONRES se rigen por los siguientes principios fundamentales:

- Dignidad humana: toda persona que trabaje en la empresa es titular de derechos inalienables y merece trato respetuoso.
- Primacía de la realidad: las condiciones reales de la prestación del servicio prevalecen sobre cualquier cláusula formal o documental que las contradiga.
- Equidad e igualdad: igualdad de trato y de oportunidades sin discriminación de ningún tipo.
- Buena fe: las partes de la relación laboral actuarán con lealtad, probidad y transparencia.
- Proporcionalidad: las medidas disciplinarias y de control guardarán relación con la gravedad de la conducta.

CAPÍTULO II PUBLICACIÓN Y ACCESO AL REGLAMENTO

(Conforme al artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 120 del CST)

ARTÍCULO 4º. CANALES DE PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN.

Para garantizar el pleno conocimiento del presente Reglamento por todos los trabajadores, MONRES implementará de manera simultánea los siguientes canales:

1. Publicación Física: Fijación de dos (2) copias del texto íntegro en caracteres perfectamente legibles, ubicadas en dos (2) carteleras o lugares públicos distintos, visibles y de tránsito permanente en las oficinas principales de Palmira (Valle) y en los campamentos fijos de obra.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

2. Publicación Virtual: Cargue del documento completo en formato PDF interactivo en el canal digital corporativo oficial y envíe automatizado de la constancia electrónica de acceso al correo institucional o personal de cada trabajador, garantizando disponibilidad permanente para consulta remota. La publicación digital tiene la misma validez jurídica que la física.

3. Acuse de Recibo: Gestión Humana registrará el acuse electrónico (fecha, hora e identificación del trabajador). El plazo para el acuse es de ocho (8) días hábiles desde la publicación.

ARTÍCULO 5º. VIGENCIA.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor de manera oficial ocho (8) días hábiles después de haberse surtido las publicaciones físicas y virtuales descritas en el artículo anterior. A partir de dicha fecha quedan sin efecto legal todas las disposiciones de los reglamentos adoptados con anterioridad por MONRES

CAPÍTULO III INGRESO, CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6º. REQUISITOS DE ADMISIÓN.

Para ser vinculado como trabajador de MONRES se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de dieciocho (18) años, salvo autorización expresa conforme a la legislación de trabajo de menores.
- Presentar documento de identidad válido (cédula de ciudadanía, pasaporte o permiso de permanencia vigente según aplique).
- Acreditar la formación, experiencia y certificaciones técnicas requeridas para el cargo (alturas, espacios confinados, operación de maquinaria, etc.).
- Someterse a los exámenes médicos de ingreso ocupacionales y cualquier evaluación de aptitud psicofísica ordenada por el área de SST, los cuales son de carácter habilitante y corren por cuenta de la empresa.
- Aportar la documentación de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral vigente o suscribir la afiliación en el momento del ingreso.

ARTÍCULO 7º. PERÍODO DE PRUEBA.

El período de prueba se pactará por escrito en el contrato de trabajo. Su duración máxima será la establecida en el artículo 76 del CST: hasta dos (2) meses para contratos a término indefinido, y no superior a la quinta parte del plazo pactado en los contratos a término fijo. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá terminar el contrato en cualquier momento sin previo aviso y sin que haya lugar a indemnización, salvo en los eventos de terminación discriminatoria o contraria a los fueros de estabilidad laboral reforzada.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y LÍMITES LEGALES

(Conforme a la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

ARTÍCULO 8º. JORNADA MÁXIMA ORDINARIA.

De conformidad con la Ley 2101 de 2021, la jornada ordinaria máxima de trabajo en MONRES será de cuarenta y dos (42) horas semanales. Esta jornada podrá distribuirse por el empleador en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio (dominical o el sustitutivo acordado).

Parágrafo 1. Jornadas Flexibles: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 42 horas se organice mediante turnos diarios flexibles de manera variable. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de hasta nueve (9) horas diarias, sin que esto dé lugar al pago de recargos por trabajo suplementario, siempre que el promedio de horas semanales no exceda las 42 horas.

Parágrafo 2. Exoneración: Al implementarse la jornada máxima de 42 horas semanales, la empresa queda legalmente exonerada de otorgar la jornada semestral de la familia (Ley 1857 de 2017) y las dos (2) horas semanales para actividades recreativas, culturales o de capacitación (Ley 50/1990).

ARTÍCULO 9º. HORARIOS DE TRABAJO VIGENTES.

Los horarios de trabajo vigentes en MONRES son los indicados en la siguiente tabla. El empleador podrá ajustarlos en ejercicio del ius variandi respetando los límites legales:

TURNO	ENTRADA	SALIDA	HORAS DÍA
Administrativo / Oficina	7:00 a.m.	5:00 p.m.	8 h efectivas
Campo / Obra (Mañana)	6:00 a.m.	3:00 p.m.	8 h efectivas
Campo / Obra (Tarde)	2:00 p.m.	11:00 p.m.	8 h efectivas

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de sesenta (60) minutos para el almuerzo o merienda, el cual no se computa dentro de la jornada efectiva de trabajo.

ARTÍCULO 10º. LÍMITES DE LA JORNADA DIURNA Y NOCTURNA.

Para todos los efectos legales y de remuneración, el trabajo se divide así:

- 1. Trabajo Diurno:** El realizado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
- 2. Trabajo Nocturno:** El realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

ARTÍCULO 11º. TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS.

Todo trabajo ejecutado fuera de la jornada ordinaria de 42 horas semanales o que exceda los turnos pactados se considera trabajo suplementario o de horas extras y se remunera conforme a la siguiente tabla:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
R.I.T. 2026
MONRES

Código:
S.G.S.T. R.E.040
Versión: 05
Fecha: 15/06/2026

TIPO DE TRABAJO	RECARGO	BASE LEGAL
H.E. diurnas (hasta 9 p.m.)	25% sobre salario ordinario	Art. 168 CST
H.E. nocturnas (9 p.m. – 6 a.m.)	75% sobre salario ordinario	Art. 168 CST
Trabajo nocturno ordinario	35% sobre salario ordinario	Art. 168 CST
Dominical / festivo (si trabaja)	90% sobre salario ordinario	Ley 2466/2025
H.E. dominical diurna	125% sobre salario ordinario	Art. 168 + 90% festivo
H.E. dominical nocturna	175% sobre salario ordinario	Art. 168 + 90% festivo

⚠ A partir de la vigencia de la Ley 2466 de 2025, los días de descanso obligatorio (dominicales y festivos) trabajados se remuneran con el 90% de recargo sobre el salario ordinario. Este recargo se acumula con los establecidos para el trabajo nocturno y suplementario.

Parágrafo 1. El empleador llevará un registro de horas extras por trabajador. Ningún trabajador podrá laborar más de dos (2) horas extras diarias ni más de doce (12) horas extras semanales, salvo autorización del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

(Artículo 57 del CST y artículo 5 de la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 12º. LICENCIAS Y PERMISOS OBLIGATORIOS.

MONRES concederá los permisos y licencias obligatorias exigidos por la ley y los reglamentará internamente bajo los parámetros de la siguiente tabla:

TIPO DE LICENCIA / PERMISO	PROCEDIMIENTO MONRES	BASE LEGAL
Grave calamidad doméstica	Aviso previo o inmediato; soportes 3 días hábiles pos-reincorporación	Art. 57 N°6 CST / Ley 2466/2025
Citas médicas y especialistas (incl. endometriosis)	Orden EPS con 24 h antelación; urgencias: justificación posterior	Ley 2466/2025 Art. 5º
Obligaciones escolares (acudiente)	Documento citación 48 h antes; máx. una vez bimestral	Ley 2466/2025 Art. 5º
Citaciones judiciales/administrativas	Boleta de citación o notificación previa	Ley 2466/2025 Art. 5º
Sufragio (votaciones)	Certificado electoral en 3 días hábiles	Art. 57 N°7 CST
Comisiones sindicales / entierro compañeros	Comunicación previa del sindicato	Art. 57 N°7 CST

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	---

TIPO DE LICENCIA / PERMISO	PROCEDIMIENTO MONRES	BASE LEGAL
Incentivo bicicleta (movilidad sostenible)	Registro SST mensual; 1 día remunerado cada 6 meses	Ley 2466/2025 Art. 5° N°5
Cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación	Notificación oficial del cargo	Art. 57 N°7 CST

Todas estas licencias y permisos serán de carácter remunerado. La solicitud ordinaria se presentará ante el jefe inmediato y Gestión Humana con la antelación indicada en cada caso; en las situaciones de urgencia, se acreditará el soporte dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.

ARTÍCULO 13°. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

La licencia de maternidad y la licencia de paternidad se concederán en los términos establecidos en los artículos 236 y 236A del CST, la Ley 1468 de 2011, la Ley 1822 de 2017 y las disposiciones que las modifiquen o complementen. Su financiación y trámite ante la EPS serán gestionados conforme a los procedimientos del área de Gestión Humana.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 14°. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

MONRES garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. La Política SST escrita, vigente y firmada por la Gerencia General, se encuentra disponible en la cartelera de SST y en el portal corporativo.

ARTÍCULO 15°. DEBERES DEL TRABAJADOR EN ENTORNOS INDUSTRIALES Y DE OBRA.

Dadas las actividades de montajes industriales, obras civiles y mantenimiento metalmecánico de MONRES, son obligaciones rigurosas de todos los trabajadores:

- 1. Salud integral:** Procurar el cuidado de su salud física y mental y suministrar información veraz sobre su estado de salud.
- 2. Normas SST:** Cumplir estrictamente las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de MONRES y de los clientes donde se preste el servicio por contrata.
- 3. EPP obligatorio:** Usar de forma permanente y correcta los Elementos de Protección Personal suministrados (casco, gafas de seguridad, botas con puntera de acero, arnés, protección auditiva, respiradores, etc.) de acuerdo con el riesgo del frente de trabajo.
- 4. Reporte de condiciones peligrosas:** Informar inmediatamente a superiores o al coordinador SST sobre condiciones ambientales peligrosas, actos inseguros o fallas en herramientas o maquinaria.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

5. Capacitaciones y simulacros: Participar activamente en las capacitaciones, simulacros y brigadas de emergencia organizadas por MONRES o sus clientes.

Parágrafo Único. Falta Grave: El rehusarse a utilizar los EPP, operar maquinaria industrial sin la debida certificación/autorización, o desatender los procedimientos de trabajo seguro en alturas o espacios confinados constituirá una violación grave de las obligaciones del contrato de trabajo, dando lugar a la apertura del proceso disciplinario descrito en el Capítulo IX.

ARTÍCULO 16°. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Son de carácter obligatorio los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso, los cuales corren por cuenta del empleador. Sus resultados son confidenciales y solo pueden ser comunicados al trabajador y al médico especialista en SST de la empresa.

ARTÍCULO 17°. REPORTE DE ACCIDENTES E INCIDENTES.

Todo accidente de trabajo o incidente peligroso deberá ser reportado de inmediato por el trabajador afectado o quien lo presencie al jefe inmediato y al área de SST. La empresa tiene la obligación de reportarlo a la ARL y, cuando aplique, al Ministerio del Trabajo, en los plazos establecidos por la ley.

CAPÍTULO VII PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

(Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013)

ARTÍCULO 18°. POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

MONRES actúa como Responsable del tratamiento de los datos personales de sus trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios. Los datos se recolectan y tratan exclusivamente para las siguientes finalidades:

- Gestión de la relación laboral, vinculación y nómina.
- Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestión disciplinaria y de cumplimiento normativo.
- Cumplimiento de obligaciones fiscales, de seguridad social y ante autoridades públicas.

Los trabajadores podrán ejercer los derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO) ante el área de Gestión Humana en un plazo de respuesta de quince (15) días hábiles. Los datos de salud son tratados con medidas de seguridad reforzadas y solo acceden a ellos el médico ocupacional de la empresa y el área de SST.

CAPÍTULO VIII POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 19°. POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA.

MONRES adopta una política de cero tolerancia frente al consumo, posesión, distribución o venta de alcohol, drogas o cualquier sustancia psicoactiva durante el desarrollo de las actividades

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

laborales, en las instalaciones de la empresa o en frentes de obra. Esta prohibición se extiende a los períodos de descanso dentro de la jornada y a los desplazamientos en vehículos de la empresa.

ARTÍCULO 20°. PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN Y CONFIRMACIÓN.

En caso de evidencia de consumo o sospecha razonada durante la jornada laboral, se aplicará el siguiente procedimiento:

- 1. Prueba de detección inicial:** Practicada por personal de SST mediante dispositivos de lectura rápida (alcoholímetro o kit de detección) con testigos.
- 2. Confirmación por laboratorio IPS:** Ante resultado positivo inicial, el trabajador será remitido de inmediato a una IPS o laboratorio clínico acreditado para la confirmación mediante prueba certificada (cadena de custodia). La confirmación es requisito previo para cualquier sanción de máxima gravedad.
- 3. Medida cautelar:** Mientras se obtiene la confirmación, el trabajador podrá ser apartado temporalmente de su puesto de trabajo, especialmente si opera maquinaria o trabaja en altura, sin que esto implique sanción, descuento salarial ni reconocimiento de la falta, salvo cuando exista riesgo inminente de accidente grave.

El Anexo A del presente RIT contiene el procedimiento técnico detallado para pruebas de alcohol y drogas (cadena de custodia, operadores idóneos, protocolos y plazos).

CAPÍTULO IX DEBIDO PROCESO Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

(Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 115 del CST)

ARTÍCULO 21°. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO.

Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria o para la terminación del contrato con justa causa, MONRES observará estrictamente el principio del debido proceso, garantizando:

- Dignidad humana: respeto a la persona durante todo el proceso.
- Presunción de inocencia: el trabajador se presume inocente hasta que se demuestre la falta.
- Derecho a la defensa y contradicción: el trabajador puede conocer los cargos, las pruebas y controvertirlas.
- Proporcionalidad: la sanción debe guardar relación directa con la gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador.
- Legalidad: solo pueden imponerse las sanciones previstas en este RIT y en la ley.

ARTÍCULO 22°. FASES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

- 1. Citación Formal a Descargos:** El trabajador será notificado por escrito sobre la apertura del proceso disciplinario. La comunicación expresará con claridad los hechos objetivos, las fechas, las presuntas faltas, las normas internas o legales vulneradas y las pruebas en que se apoya la acusación. La citación se entregará con una antelación mínima de dos (2) días hábiles a la fecha fijada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	---

2. Diligencia de Descargos: El trabajador rendirá su versión de los hechos de manera verbal o escrita. Tendrá derecho a estar asistido por dos (2) compañeros de trabajo de la empresa o dos (2) representantes de la organización sindical si estuviere afiliado.

3. Etapa Probatoria y Contradicción: Durante la diligencia de descargos o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el trabajador o sus representantes podrán aportar pruebas documentales, testimoniales o técnicas, controvertir las existentes y solicitar la práctica de las que consideren pertinentes.

4. Práctica de Pruebas: La empresa practicará las pruebas solicitadas que sean conducentes y pertinentes. El trabajador podrá ver y controvertir los resultados antes de la decisión final.

5. Decisión Motivada y Recursos: La Gerencia o su delegado emitirá un fallo motivado dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la vista de pruebas. La sanción debe guardar estricta proporcionalidad con la gravedad de la falta. Contra esta decisión proceden los recursos de reposición (ante quien emite la sanción) y de apelación ante el Líder de Talento Humano (segunda instancia), ambos interpuestos por escrito dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a la notificación. La segunda instancia resolverá en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

Parágrafo 1. Medidas Cautelares: Cuando la naturaleza de la falta así lo requiera, el empleador podrá adoptar como medida cautelar la separación temporal de funciones, el cambio de turno o la implementación de teletrabajo por hasta ocho (8) días hábiles sin descuento salarial, salvo resolución final distinta. Esta medida no constituye sanción ni confesión.

Parágrafo 2. Nulidad: Las sanciones impuestas violando el procedimiento establecido en este artículo carecen de efectos jurídicos y no podrán ejecutarse.

Parágrafo 3. Excepción Pymes y Servicio Doméstico: Conforme al artículo 7, parágrafo 6 de la Ley 2466 de 2025, los empleadores con menos de diez (10) trabajadores y los del servicio doméstico no están obligados a aplicar la totalidad del procedimiento anterior; solo deben garantizar que el trabajador sea escuchado previamente y que se respete su derecho de defensa. MONRES, por contar con más de diez trabajadores, aplica el procedimiento completo.

CAPÍTULO X ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 23°. CLASIFICACIÓN DE FALTAS.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves según su impacto en la actividad empresarial, la seguridad de las personas y el orden interno:

CATEGORÍA	CONDUCTAS TÍPICAS	SANCIÓN APLICABLE
LEVE	Llegar tarde (1–3 veces/mes); ausentarse del puesto sin aviso; mal uso de equipos; descuido de aseo personal en obra; incumplir normas de archivo y orden	Llamado de atención verbal o escrito. Art. 112 CST
GRAVE	Reincidencia en falta leve (3+ veces en 6 meses); abandono de puesto sin justificación; daño doloso a bienes; revelación de	Suspensión sin goce de sueldo (1–15 días). Art. 112 CST

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
---	---	--

CATEGORÍA	CONDUCTAS TÍPICAS	SANCIÓN APLICABLE
	información confidencial; acoso a compañeros; incumplimiento de EPP después de advertencia	
MUY GRAVE	Presentarse bajo efecto de alcohol/drogas; agresión física o acoso sexual; hurto o fraude; falsificación de documentos; desacato reiterado; poner en riesgo vida de compañeros; incumplimiento en alturas/espacios confinados	Suspensión máxima o terminación de contrato con justa causa. Art. 62 CST

ARTÍCULO 24°. REGLAS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

- Toda sanción debe ser motivada por escrito, indicando los hechos, la norma vulnerada, las pruebas consideradas y la proporcionalidad.
- Las multas no podrán exceder el equivalente a un (1) día de salario por cada vez, y en su totalidad no podrán superar el cinco por ciento (5%) del salario mensual del trabajador (artículo 113 CST).
- Las suspensiones se someten al límite del artículo 112 CST: máximo ocho (8) días la primera vez y hasta dos (2) meses en las siguientes.
- Se prohíbe imponer dos (2) sanciones por el mismo hecho (non bis in idem).
- El producto de las multas se destinará a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento conforme al artículo 113 CST.

CAPÍTULO XI PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

(Artículos 17 y 18 de la Ley 2466 de 2025 · Ley 1010/2006 · Ley 1257/2008 · Ley 2365/2024)

ARTÍCULO 25°. LIMITACIONES AL EJERCICIO DE LA SUBORDINACIÓN.

La facultad de dirección y subordinación de los mandos directivos y supervisores de MONRES tiene como límite infranqueable el respeto absoluto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Queda terminantemente PROHIBIDO utilizar la subordinación para desplegar conductas que impliquen exclusión, restricción o discriminación por razones de:

- Sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Raza, color, etnia, origen nacional o xenofobia.
- Discapacidad o condición de salud sobreviniente (incluida la salud mental).
- Edad o condición familiar.
- Preferencias políticas o religiosas (ideología política, credo religioso).
- Filiación sindical o ejercicio del derecho de asociación.
- Condición de víctima del conflicto armado, migrante, joven o mujer.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

Toda instrucción u orden en contravía de este principio carecerá de validez jurídica. Su incumplimiento constituirá falta muy grave y dará lugar a las sanciones previstas en el Capítulo X, sin perjuicio de las acciones penales, civiles y administrativas que procedan.

ARTÍCULO 26°. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral de MONRES, conformado según lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, adoptará procedimientos confidenciales, ágiles y efectivos para prevenir, escuchar y canalizar las quejas que constituyan presunto acoso laboral o violencia de cualquier naturaleza. Su actuación buscará la conciliación armoniosa, salvo en los eventos que involucren conductas tipificadas como violencia o acoso de carácter sexual.

Parágrafo 1. Definición de Violencia Basada en Género: Se entiende por violencia basada en género toda acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico a una persona en razón de su sexo, identidad de género o expresión de género, incluyendo el acoso y el hostigamiento en el ámbito laboral.

Parágrafo 2. Medidas Cautelares del Comité: Ante la presentación de una queja por acoso o violencia, el Comité podrá recomendar a la Gerencia la separación temporal del área, el teletrabajo o el traslado de turno para la protección de la presunta víctima, sin que ello implique sanción para ninguna de las partes.

ARTÍCULO 27°. PROTOCOLO ESPECIAL DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL.

(Ley 2365 de 2024) Ante la radicación de una denuncia fundamentada por acoso, hostigamiento o violencia sexual en el ámbito laboral, MONRES implementará de forma inmediata e irrevocable las siguientes garantías de protección:

- 1. Aislamiento de Entornos Laborales:** Derecho de la presunta víctima a solicitar el traslado inmediato de área, sección o frente de obra, o la implementación temporal de trabajo remoto, para suprimir cualquier contacto con el presunto agresor.
- 2. Asistencia y Soporte en Salud:** Canalización prioritaria ante la ARL para el suministro inmediato de atención médica, psicológica y emocional especializada a la víctima.
- 3. Confidencialidad y No Confrontación:** Queda prohibida de manera absoluta la realización de careos, conciliaciones obligatorias o confrontaciones directas entre la persona afectada y el investigado en cualquier etapa del trámite interno.
- 4. Facultad de Retiro Justificado:** Todo trabajador o contratista víctima de conductas acreditadas de violencia o acoso sexual podrá rescindir su vínculo laboral de forma unilateral e inmediata, sin requerir preaviso y sin que proceda la imposición de sanciones o penalizaciones económicas.

⚠ La discriminación por razones de salud mental está expresamente prohibida (artículo 17 Ley 2466/2025). Los trabajadores con afectaciones a la salud mental tienen plena protección antidiscriminatoria y acceso a ajustes razonables.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

ARTÍCULO 28°. ACCIONES AFIRMATIVAS PARA POBLACIONES VULNERABLES.

En cumplimiento del artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, MONRES implementará las siguientes acciones afirmativas:

- Ajustes razonables para personas con discapacidad en el puesto de trabajo, los procesos de selección y la capacitación.
- Eliminación de barreras de acceso o permanencia para mujeres, jóvenes, migrantes y víctimas del conflicto armado.
- Rutas de atención y acompañamiento médico-psicológico y legal para víctimas de violencia basada en género.
- Protocolos y comités actualizados conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XII DEBERES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 29°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

Además de las contenidas en el artículo 58 del CST, son obligaciones especiales del trabajador:

- 1. Puntualidad y asistencia:** Cumplir el horario de trabajo asignado y avisar oportunamente de cualquier ausencia justificada.
- 2. Cuidado de bienes:** Custodiar los equipos, herramientas y activos de la empresa con la diligencia de un buen padre de familia.
- 3. Confidencialidad:** Guardar reserva sobre la información técnica, comercial, financiera y de clientes a la que tenga acceso en razón de su cargo, tanto durante como después de la relación laboral.
- 4. Reporte de incidentes SST:** Reportar de inmediato cualquier accidente, incidente, condición peligrosa o acto inseguro.
- 5. Reporte de conductas discriminatorias:** Reportar al Comité de Convivencia o a Gestión Humana cualquier conducta de acoso, discriminación o violencia de la que sea testigo o víctima.
- 6. Actualización de datos:** Comunicar oportunamente cualquier cambio en sus datos personales, domicilio, estado civil o beneficiarios.

ARTÍCULO 30°. PROHIBICIONES AL TRABAJADOR.

Además de las contenidas en el artículo 60 del CST, queda prohibido a los trabajadores:

- Presentarse al trabajo bajo el efecto de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias psicoactivas o consumirlas durante la jornada laboral o en las instalaciones.
- Sustraer, destruir, dañar o usar en provecho propio los bienes de la empresa o de compañeros de trabajo.
- Ejercer actos de violencia, acoso, intimidación, discriminación o acoso sexual contra compañeros, superiores, clientes o proveedores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

- Divulgar información confidencial de la empresa, sus clientes o de otros trabajadores.
- Utilizar los recursos tecnológicos de la empresa (internet, correo electrónico, equipos) para fines personales no autorizados o para actividades ilícitas.
- Instalar o ejecutar software no autorizado en equipos de la empresa.
- Coaccionar o influir sobre otros trabajadores para que se afilien o dejen de afiliarse a una organización sindical.

ARTÍCULO 31º. PROHIBICIONES AL EMPLEADOR.

Son prohibiciones especiales al empleador, además de las del artículo 59 del CST:

- Deducir, retener o compensar sumas del salario sin autorización legal o del trabajador, salvo los descuentos expresamente autorizados.
- Obligar al trabajador a comprar mercancías o utilizar servicios determinados.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para darle trabajo o mantenerlo en él.
- Ejercer actos de discriminación por las razones señaladas en el artículo 25 del presente RIT.
- Impedir, suprimir o ejercer presiones para que el trabajador renuncie a su ejercicio del derecho de asociación sindical.

CAPÍTULO XIII IUS VARIANDI, PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 32º. IUS VARIANDI.

En el ejercicio de la actualización reglamentaria y de la dirección de la empresa, se mantiene vigente la facultad del empleador denominada ius variandi, que le permite modificar las condiciones de tiempo, modo o lugar de la prestación del servicio, siempre que:

- Se proteja la dignidad del trabajador.
- Se respeten los derechos y garantías mínimas establecidos en la ley y en este RIT.
- El cambio sea justificado, razonable y no implique desmejora sustancial en las condiciones de trabajo.
- El trabajador sea informado con la antelación razonable.

ARTÍCULO 33º. PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

En materia laboral rige el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Si las condiciones reales de la prestación del servicio difieren de lo que está escrito en el contrato, en las políticas empresariales o en este RIT, prevalecerá la realidad. La actualización de este reglamento garantiza que las disposiciones reflejen las verdaderas dinámicas de la relación laboral, evitando cláusulas que busquen encubrir obligaciones o restringir derechos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
---	---	--

ARTÍCULO 34°. DISPOSICIÓN DE INEFICACIA.

Las cláusulas de este RIT que contravengan normas imperativas de orden público, los convenios colectivos vigentes, los pactos colectivos o los acuerdos laborales de cualquier índole, se tendrán por no escritas y serán reemplazadas automáticamente por la norma legal o convencional que corresponda.

ARTÍCULO 35°. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN.

MONRES revisará el presente Reglamento Interno de Trabajo como mínimo una (1) vez al año, o cada vez que se produzcan cambios normativos relevantes que afecten su contenido. Toda modificación deberá surtir el proceso de publicación descrito en el Capítulo II y, cuando aplique, ser depositada ante el Inspector de Trabajo de Palmira, Valle del Cauca.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO R.I.T. 2026 MONRES	Código: S.G.S.T. R.E.040 Versión: 05 Fecha: 15/06/2026
--	---	--

FIRMAS DE APROBACIÓN Y CONSTANCIA DE PUBLICACIÓN

Gerente General
MONRES

Líder de Talento Humano
MONRES

Fecha de publicación física: _____

Fecha de publicación virtual: _____

Fecha de entrada en vigor: Ocho (8) días hábiles después de la publicación

Ubicación física del RIT: Cartelera oficinas Calle 42 #40-61 Palmira y carteleras de campamentos

Ubicación virtual del RIT: Portal corporativo MONRES y correo electrónico institucional



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
R.I.T. 2026
MONRES

Código:
S.G.S.T. R.E.040
Versión: 05
Fecha: 15/06/2026

TABLA DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Verificación de incorporación de exigencias de la Ley 2466 de 2025 al presente RIT

EXIGENCIA NORMATIVA	UBICACIÓN EN EL RIT	ESTADO
Actualización del debido proceso disciplinario (Art. 7 Ley 2466/2025 – mod. Art. 115 CST)	Capítulo IX, Arts. 21–22	✓ INCORPORADO
Publicación virtual del RIT (Art. 8 Ley 2466/2025 – mod. Art. 120 CST)	Capítulo II, Art. 4	✓ INCORPORADO
Prohibición de discriminación e inclusión de géneros diversos (Art. 17 Ley 2466/2025 – mod. Art. 59 CST)	Cap. XI, Arts. 25 y 28	✓ INCORPORADO
Garantía de trabajo libre de violencias y acoso (Art. 18 Ley 2466/2025)	Cap. XI, Arts. 26–28	✓ INCORPORADO
Nuevas licencias remuneradas: calamidad, médicas, escolares, judiciales, bicicleta (Ley 2466/2025)	Capítulo V, Arts. 12–13	✓ INCORPORADO
Recargo dominical/festivo 90% (Ley 2466/2025)	Cap. IV, Art. 11 y Tabla	✓ INCORPORADO
Jornada máxima 42 h semanales (Ley 2101/2021)	Cap. IV, Art. 8	✓ INCORPORADO
Ajustes para personas con discapacidad (Ley 2466/2025 Art. 18)	Cap. XI, Art. 28	✓ INCORPORADO
Protocolo acoso sexual (Ley 2365/2024)	Cap. XI, Art. 27	✓ INCORPORADO
Protección de datos personales (Ley 1581/2012)	Capítulo VII, Art. 18	✓ INCORPORADO
Política SG-SST y obligaciones EPP (Dec. 1072/2015)	Cap. VI, Arts. 14–17	✓ INCORPORADO
ius variandi y primacía de la realidad	Cap. XIII, Arts. 32–33	✓ INCORPORADO

Todos los ajustes obligatorios derivados de la Ley de Reforma Laboral 2466 de 2025 han sido incorporados en el presente RIT dentro del plazo máximo establecido por la norma (25 de junio de 2026). El documento ha sido elaborado respetando la estructura del RIT modelo institucional de MONRES (Código S.G.S.T. R.E.040) e integrando los lineamientos del borrador consolidado y la guía de ajustes obligatorios.