

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

CAPÍTULO I Generalidades

Artículo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es el marco normativo que rige las relaciones laborales entre la empresa RENTAR INVERSIONES LIMITADA. REINVERSIONES LTDA, identificada con NIT 813007547-8 (en adelante, REINVERSIONES LTDA), y sus trabajadores en todas las oficinas, sedes, sucursales y puntos de servicio a nivel nacional.

Artículo 2. REINVERSIONES LTDA es una sociedad con domicilio principal en la carrera 5 no. 15 - 01 oficina 201 en el centro del municipio de Neiva - Huila, una sucursal en el municipio de Campoalegre en el Departamento del Huila, en la Carrera 9 No. 18-27 barrio Centro, y puntos de servicios en las siguientes ciudades así:

PUNTOS DE SERVICIO CIUDAD	DIRECCION
Mocoa - Putumayo	Carrera 8 n° 8 – 39
Orito - Putumayo	Calle B barrio Marco Fidel Suarez
Valle del Guamuez - Putumayo	Calle 6 n° 9 – 60, barrio centro
Puerto Asís - Putumayo	Carrera 31 con calle 10 1 70 esquina, barrio Alvernia

El presente reglamento se encuentra en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo (CST), la Ley 2101 de 2021 (Reducción de la Jornada Laboral), la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) y las demás disposiciones legales que modifiquen, complementen o desarrollen las relaciones laborales en Colombia.

Artículo 3. Este reglamento es parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores de REINVERSIONES LTDA

Artículo 4. La empresa está convencida de que el éxito y desarrollo de REINVERSIONES LTDA, así como el de cada uno de sus trabajadores, depende del cumplimiento y aplicación rigurosa de las normas establecidas en este reglamento y en las disposiciones legales vigentes, permitiendo así un ambiente laboral de trabajo equitativo y seguro.

CAPÍTULO II CARACTERÍSTICAS CONTRACTUALES

Condiciones de admisión

Artículo 5. Quien aspire a un cargo en REINVERSIONES LTDA. deberá presentar su postulación a través de los portales de empleo habilitados o directamente en la dirección de la empresa, al correo electrónico: gerencia@rentarinversiones.com.co. El aspirante deberá adjuntar los siguientes documentos y cumplir con los requisitos para el cargo al que postula:

1. Hoja de vida completa con los datos personales requeridos.
2. Documentos de identidad vigentes (cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, pasaporte, visa de trabajo, PEP, PT, entre otros).
3. Certificados laborales que soporten la experiencia referida en la hoja de vida.
4. Certificado de estudios realizados.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

5. Aprobar las pruebas técnicas, médicas y psicológicas que la empresa requiera para desempeñar el cargo.

Parágrafo 1. Las declaraciones realizadas en la hoja de vida y demás documentos se presumen ciertas. Cualquier inexactitud, alteración o falsificación de los datos se considerará un engaño y podría invalidar la postulación.

Parágrafo 2. REINVERSIONES LTDA. podrá solicitar documentos adicionales para evaluar la admisión o inadmisión del aspirante, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley.

Parágrafo 3. La empresa se reserva el derecho de realizar investigaciones sobre los datos suministrados para verificar su veracidad, con sujeción a la ley.

Parágrafo 4. La presentación de la documentación señalada no constituye compromiso alguno por parte de la empresa para contratar al aspirante. En caso de que, a juicio de REINVERSIONES LTDA., el aspirante no cumpla con el perfil requerido, se le notificará sin que ello genere derecho a obtener información, certificación sobre los resultados de los exámenes o exigir explicaciones sobre la decisión.

Parágrafo 5. El empleador podrá incluir además de los documentos ya mencionados, todos aquellos que considere necesarios para la admisión o no admisión del aspirante. No obstante, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos por las normas jurídicas, como los relacionados con el estado civil, número de hijos, religión, afiliación política, prueba de embarazo o la exigencia de exámenes de VIH, o la libreta militar.

Parágrafo 6. Para todos los efectos de este reglamento, todas las notificaciones que se realicen a los trabajadores se enviarán de forma electrónica al correo corporativo registrado o al correo electrónico que disponga el trabajador en el contrato de trabajo. Si no fuere posible por cualquier circunstancia, se realizarán por cualquier otro medio digital o físico.

Parágrafo 7. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y la Ley 2466 de 2025, quien presente una hoja de vida o suscriba un contrato de trabajo con REINVERSIONES LTDA., autoriza expresamente que sus datos personales, incluidos los sensibles, sean tratados para los fines previstos en el Tratamiento de la Información de la empresa. Esta autorización rige a partir de la presentación de la solicitud o de la suscripción del contrato y mientras subsista la relación laboral. La persona declara conocer y aceptar dicha política, y en ella encontrará detalladas las finalidades del tratamiento de sus datos.

Artículo 6. Procedimiento para la vinculación de extranjeros. La vinculación de trabajadores extranjeros se sujeta a los siguientes requisitos adicionales a los regulados anteriormente, los cuales deben verificarse en el proceso de selección:

- **Visa y autorización:**
El candidato debe presentar la visa de trabajo o el documento que habilite la actividad, ocupación u oficio autorizado para trabajar en Colombia.
- **Cédula de extranjería:**
Se exigirá la cédula de extranjería cuando la permanencia legal en el país sea igual o superior a tres meses.
- **Homologación de títulos:**
Para profesiones reguladas que requieran una Matrícula Temporal Especial (otorgada por los consejos profesionales), el candidato deberá acreditarla previamente antes de la vinculación. Si esta matrícula no es necesaria, se debe justificar.
- **Verificación normativa:**



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Se realizarán las revisiones normativas pertinentes para asegurar el cumplimiento de la ley y su reglamentación vigente, especialmente aquellas que rigen la contratación de extranjeros.

Parágrafo 1. En todos los casos, se deberá revisar la normativa vigente sobre la vinculación de extranjeros por contrato de trabajo en Colombia para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales.

Parágrafo 2. Una vez seleccionado el candidato, deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente y cualquier otra documentación necesaria para el trámite de vinculación laboral.

Período de prueba

Artículo 7. Periodo de prueba y objetivos. Una vez admitido el aspirante, La Empresa podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de La Empresa, las aptitudes, actitudes, conocimiento y capacidades del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Artículo 8. El período de prueba debe ser estipulado por escrito en el respectivo contrato de trabajo.

Artículo 9. El período de prueba no puede exceder de dos (02) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Artículo 10. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, sin que haya lugar a indemnización alguna. Si expirado el período de prueba, el trabajador continuare prestando servicios a La Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de ley.

Capacidad para contratar

Artículo 11. Capacidad para contratar. Tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo todas las personas que hayan cumplido la mayoría de edad (18 años).

Parágrafo 1. Menores de edad: De conformidad con la Ley 1098 de 2006 y el Código Sustantivo del Trabajo, los adolescentes mayores de 15 años podrán ser contratados siempre que cuenten con la autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, del Ente Territorial Local, previa solicitud de los padres o del Defensor de Familia. Se prohíbe la vinculación de menores de 18 años para realizar labores calificadas como trabajos peligrosos.

Parágrafo 2. Excepciones y Jornada: Se prohíbe el trabajo a menores de 15 años, salvo en actividades artísticas, culturales o recreativas debidamente autorizadas, por un máximo de 14 horas semanales. Para los mayores de 15 y menores de 17 años, la jornada no podrá exceder de 6 horas diarias; y para mayores de 17, no más de 8 horas diarias, sin exceder las 40 horas semanales.

Parágrafo 3. Prácticas y Pasantías: En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, las prácticas laborales y pasantías de menores de edad deben garantizar el componente pedagógico y la protección integral del menor, sin que estas sustituyan plazas de trabajo ordinarias.

Parágrafo 4. Jornada Laboral: Los menores autorizados tendrán una jornada máxima de seis (6)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

horas diarias y treinta (30) horas semanales si son menores de 17 años; y de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales si tienen 17 años, sin posibilidad de realizar horas extras ni trabajo nocturno.



Trabajadores accidentales o transitorios

Artículo 12. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios son aquellos que se contratan para labores de corta duración, que no superen el mes de duración, y que sean distintas a las actividades normales y habituales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho al salario pactado y a todas las prestaciones legales aplicables, tal como lo estipula la normativa vigente.

Horario de trabajo

Artículo 13. Jornada de Trabajo. La jornada de trabajo es el tiempo efectivo dentro del cual los trabajadores deben cumplir sus labores y que, en todo caso, estará sujeta a la jornada máxima legal establecida en la Ley 2101 de 2021 en concordancia con la Ley 2466 de 2025, la cual se reduce a 44 horas semanales a partir del 15 de julio de 2025, con un ajuste progresivo hasta alcanzar 42 horas semanales en 2026.

Los horarios que a continuación se describen deben cumplirse por los trabajadores. El tiempo de descanso y alimentación no se considera tiempo efectivo de trabajo. (Aplica para Sede Principal Neiva, Sucursal Campoalegre y Puntos de Servicio en Mocoa, Orito, Valle del Guamuez y Puerto Asís).

El calendario de cumplimiento gradual será el siguiente:

Desde el 15 de julio de 2025: la jornada máxima será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Bloque	Lunes a Viernes	Sábados
Entrada Mañana	8:30 A.M.	8:30 A.M.
Salida Almuerzo	12:00 A.M.	12:00 A.M.
Entrada Tarde	2:00 P.M.	1:00 P.M.
Salida Final	6:00 P.M	4:00 P.M.

Desde el 15 de julio de 2026: la jornada máxima será de cuarenta y dos (42) horas semanales.

Bloque	Lunes a Viernes	Sábados
Entrada Mañana	8:35 A.M.	8:35 A.M.
Salida Almuerzo	11:55 A.M.	11:55 A.M.
Entrada Tarde	2:05 P.M.	1:05 P.M.
Salida Final	5:55 P.M	3:55 P.M.

Parágrafo 1. Jornada Máxima Legal y Reducción Gradual. La jornada máxima legal ordinaria de trabajo en REINVERSIONES LTDA. se regirá por el cronograma de reducción gradual establecido en la Ley 2101 de 2021 y Ley 2466 de 2025, sin que esta reducción implique la disminución del salario ni de los derechos adquiridos.

La jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse, de común acuerdo entre las partes, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio remunerado.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Parágrafo 2. Sin perjuicio a lo dispuesto de la Ley 2191 de 2022, no habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, los cuales deberán trabajar el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, sin perjuicio de la aplicación de la Ley de desconexión laboral.

Parágrafo 3. Definición de jornada efectiva: Se entenderá que la jornada laboral comienza una vez el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo, portando su uniforme y contando con las herramientas necesarias para la labor. Los tiempos de desplazamiento hacia y desde la empresa, así como los periodos de descanso y alimentación, no se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

Parágrafo 4. Modificaciones a la jornada: La jornada laboral podrá ser modificada por ley, pactos convencionales o fallos arbitrales. Estas modificaciones se aplicarán de forma general y especial, según las necesidades operativas, la ubicación geográfica y las condiciones de la zona.

Parágrafo 5. Exclusión de limitación de jornada: Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo no tendrán limitación de jornada, pues su deber es cumplir con el tiempo que sea necesario para sus funciones. El servicio prestado fuera del horario habitual no constituirá trabajo suplementario en estos casos.

Parágrafo 6. Durante la jornada laboral, la empresa programará pausas activas obligatorias para promover hábitos de vida saludable y prevenir riesgos ergonómicos, las cuales se consideran tiempo de trabajo efectivo y no podrán coincidir ni sustituir los periodos de descanso y alimentación.

Parágrafo 7. De conformidad con el Art. 238 del CST, las trabajadoras en periodo de lactancia dispondrán de dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada, sin descuento salarial, durante los primeros seis (6) meses de vida del menor. Una vez cumplidos los primeros seis (6) meses y hasta que el niño cumpla dos (2) años de edad, se concederá un (1) descanso de treinta (30) minutos por jornada, siempre que la trabajadora aporte certificación médica que justifique la necesidad de mantener la lactancia. El empleador y la trabajadora podrán acordar que dichos descansos se tomen al inicio o al final de la jornada para facilitar el desplazamiento.

Artículo 14. REINVERSIONES LTDA., en ejercicio de su facultad de dirección y de acuerdo con las necesidades operativas de sus puntos de servicios, sucursales o sedes administrativas como la principal, podrá crear, modificar o suprimir turnos de trabajo. Lo anterior, en estricto cumplimiento del cronograma de reducción progresiva de la jornada máxima legal establecido en la Ley 2101 de 2021.

Parágrafo 1. Las modificaciones a los turnos se informarán mediante comunicados oficiales que se fijarán en carteleras físicas o digitales de la empresa. Dichos horarios, una vez comunicados con la antelación legal, se consideran parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. La empresa se reserva el derecho de asignar y rotar al trabajador en los turnos que las necesidades del servicio financiero requieran, ya sean estos diurnos o nocturnos, garantizando siempre el descanso mínimo legal entre jornadas y respetando la dignidad del trabajador.

Artículo 15. Descanso Dominical y Festivo. Por cada domingo o festivo laborado, se reconocerá al trabajador un (1) día de descanso compensatorio remunerado que se otorgará en la semana siguiente. Si el trabajo en domingo es ocasional, la empresa podrá optar por una retribución en dinero, de acuerdo con lo estipulado por la ley.

Artículo 16. Jornada Especial de Trabajo Sucesivo. Con el fin de garantizar la continuidad de las



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

operaciones, la empresa y el trabajador podrán acordar, de forma temporal o indefinida, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar todos los días de la semana. Este tipo de jornada se aplicará siempre y cuando cada turno no exceda las seis (6) horas diarias y las treinta y seis (36) semanales.

Artículo 17. Jornada de Trabajo Flexible y Apoyo a Cuidadores. Jornada Flexible. La empresa y el trabajador podrán acordar la distribución flexible de la jornada semanal, hasta por un máximo de seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio que puede coincidir con el domingo. La distribución de las horas diarias podrá variar, siempre y cuando se cumplan los límites legales vigentes para la jornada laboral semanal de 44 horas en 2025 o de 42 horas a partir del 15 de julio de 2026, sin recargos adicionales.

Parágrafo 1. Flexibilidad para cuidadores. Con el objetivo de armonizar la vida familiar y laboral, la empresa podrá acordar horarios o jornadas flexibles, o modalidades de trabajo con tecnologías de la información y comunicación, con trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado. Esto aplica para quienes cuidan de personas mayores, hijos o hijas menores, personas con discapacidad, o personas con enfermedades graves, dentro del segundo grado de consanguinidad, primer grado de afinidad o primero y segundo civil, siempre que la persona dependa exclusivamente del cuidador y este lo acredite.

Parágrafo 2. Proceso de solicitud. El trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo de jornada flexible, incluyendo la propuesta de distribución de tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado.

Parágrafo 3. La empresa evaluará la solicitud del trabajador y dará respuesta en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. En caso de aceptación, se establecerá el proceso de implementación, proponiendo una distribución de trabajo y descanso, o en caso de negación, se deberá justificar la decisión de acuerdo a los criterios de la empresa.

Trabajo suplementario y trabajo nocturno

Artículo 18. Definición de Jornada Diurna y Nocturna. Para todos los efectos legales y de liquidación de recargos:

Se considera Trabajo Diurno el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).

Se considera Trabajo Nocturno el comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

Artículo 19. Trabajo suplementario o de horas extras. El Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal; a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias sin exceder 12 semanales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 la Ley 2466 de 2025.

Artículo 20. Recargos y Tasas de Liquidación. La empresa liquidará y pagará los recargos y el trabajo suplementario o de horas extras de acuerdo con las siguientes tasas, en estricto cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y la Ley 2466 de 2025, que modifica, entre otros, el Artículo 179 del CST.

Definición y Tasas de Recargos



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

1. Los recargos se aplicarán sobre el valor del trabajo ordinario diurno y se definen de la siguiente manera:

- Trabajo Nocturno Ordinario: El trabajo realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. se remunerará con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Trabajo Extra Diurno (Hora Extra Diurna): Se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Trabajo Extra Nocturno (Hora Extra Nocturna): Se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Trabajo Dominical o Festivo Ordinario (Recargo Progresivo): Se remunera con un recargo que se incrementará progresivamente conforme a la Ley 2466 de 2025, sobre el valor del trabajo ordinario.

- A partir del 1 de julio de 2025: Recargo del 80%.
- A partir del 1 de julio de 2026: Recargo del 90%.
- A partir del 1 de julio de 2027: Recargo del 100%.

2. Acumulación de Recargos: Los recargos por trabajo extra y trabajo dominical/festivo son acumulables. Los porcentajes totales del recargo (sin incluir el 100% del valor de la hora base) son:

Hora Extra Diurna en Dominical/Festivo: 105% (80% Dominical/Festivo + 25% Extra Diurno).

Hora Extra Nocturna en Dominical/Festivo: 155% (80% Dominical/Festivo + 75% Extra Nocturno).

Trabajo Nocturno Ordinario en Dominical/Festivo: 115% (80% Dominical/Festivo + 35% Nocturno).

3. Liquidación y Fórmulas de Pago (Factores de Cálculo)

Para efectos de la liquidación, el Valor Total Pagado por hora se calcula aplicando el factor correspondiente sobre el valor de la hora ordinaria diurna del trabajador:

Tipo de Trabajo	Recargo Legal Adicional (Base 80%)	Factor de Liquidación (Valor Hora + Recargo)
Trabajo Extra Diurno	25%	1.25
Trabajo Nocturno Ordinario	35%	1.35
Trabajo Extra Nocturno	75%	1.75
Dominical/Festivo Ordinario (2025)	80%	1.80
Hora Extra Diurna en Dominical/Festivo (2025)	105%	2.05



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Tipo de Trabajo	Recargo Legal Adicional (Base 80%)	Factor de Liquidación (Valor Hora + Recargo)
Hora Extra Nocturna en Dominical/Festivo (2025)	155%	2.55
Trabajo Nocturno Ordinario en Dominical/Festivo (2025)	115%	2.15



Trabajo Dominical o Festivo Ordinario (Recargo Progresivo):

Gradualidad Dominical/Festivo (Factor Total)	Del 01/07/2025 al 30/06/2026 (80%)	Del 01/07/2026 al 30/06/2027 (90%)	Desde el 01/07/2027 (100%)
Trabajo Dominical/Festivo Ordinario	1.80	1.90	2.00
Trabajo Nocturno Ordinario en Dominical/Festivo	2.15	2.25	2.35
Hora Extra Diurna en Dominical/Festivo	2.05	2.15	2.25
Hora Extra Nocturna en Dominical/Festivo	2.55	2.65	2.75

4. Disposiciones de Jornada y Pago

- a) Gradualidad del Recargo. El recargo dominical o festivo del 80% aplica a partir del 1 de julio de 2025 y se incrementará gradualmente hasta alcanzar el 100% para el 1 de julio de 2027, conforme a la Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 179 del CST.
- b) Descanso Compensatorio. La jornada ordinaria de trabajo podrá ampliarse hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.
- c) Periodo de Liquidación y Pago
 - Registro y Control: La empresa registrará diariamente el tiempo suplementario.
 - Periodo de Liquidación: El periodo para la liquidación del tiempo extra será de 30 días calendario, que va desde el día 20 del mes que cursa hasta el día 19 del mes siguiente.
 - Fecha de Pago: El pago de los recargos se efectuará a más tardar con el salario del periodo siguiente en que se hayan causado (el día 30 del respectivo mes).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

- Ingresos a mitad de Periodo: En caso de ingreso en intermedio del periodo de liquidación, la fracción causada se liquidará y pagará con el respectivo periodo de tiempo extra, de acuerdo con las fechas establecidas en este reglamento.

Días de descanso legalmente obligatorios

Artículo 21. Jornada laboral y descanso semanal. La jornada ordinaria de trabajo en la empresa es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. A partir del 15 de julio de 2026, se reducirá automáticamente a cuarenta y dos (42) horas semanales, en cumplimiento de la Ley 2101 de 2021. Estas horas se distribuirán de lunes a sábado según las necesidades de las sedes principal y/o administrativas, sucursales o puntos de servicio. El día de descanso obligatorio es el domingo; no obstante, podrá acordarse que el descanso sea diferente al domingo.

Parágrafo 1. Trabajo dominical ocasional. Se considera trabajo ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos en el mes calendario. En este caso, el trabajador tendrá derecho a un recargo sobre el salario ordinario conforme al porcentaje legal vigente al momento de la causación, aplicando el esquema de aumento progresivo determinado por la ley. El trabajador podrá optar por:

- Un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, O
- La retribución en dinero por dicho día de descanso.

Parágrafo 2. Trabajo dominical habitual. Se considera habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos en el mes calendario por requerimientos técnicos, logísticos o comerciales. En este caso, el trabajador recibirá:

- El pago del recargo conforme al porcentaje progresivo vigente (partiendo de la base del 75% e incrementándose según el cronograma de ley), Y ADEMÁS
- Un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, el cual es de carácter obligatorio y no podrá ser sustituido por dinero.

Parágrafo 3. El día de descanso obligatorio de los trabajadores, acordado por escrito y distinto al domingo, será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio. La expresión "dominical" se entenderá, para los fines del descanso obligatorio, como "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 4. Aviso y descanso compensatorio por trabajo habitual en domingo.

1. Cuando se requiera laborar de manera habitual o permanente los domingos, el empleador deberá fijar, en un lugar público y visible del establecimiento, una relación del personal que no podrá tomar el descanso dominical habitual.
2. Dicha relación deberá estar publicada con una antelación mínima de doce (12) horas a la jornada dominical.
3. En la misma publicación se indicarán el día y las horas correspondientes al descanso compensatorio que el trabajador percibirá en retribución, en cumplimiento del Artículo 185 del CST.

Vacaciones remuneradas

Artículo 22. Derecho a vacaciones remuneradas. Todo trabajador que haya laborado durante un (1) año continuo o discontinuo para un mismo empleador tiene derecho a quince (15) días hábiles



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

consecutivos de vacaciones remuneradas. En caso de terminar el contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la compensación proporcional de vacaciones por el tiempo realmente laborado, independientemente de la modalidad del contrato.

Artículo 23. Periodo y disfrute de vacaciones. La época de vacaciones deberá ser fijada por el empleador dentro del año siguiente a aquel en que el trabajador adquirió el derecho. El empleador está obligado a conceder las vacaciones de manera oficiosa o a petición del trabajador, siempre y cuando no se perjudique el servicio ni la efectividad del descanso. El empleador deberá informar al trabajador con al menos quince (15) días de anticipación sobre las fechas de disfrute de las vacaciones.

Artículo 24. Interrupción justificada de vacaciones. Si las vacaciones son interrumpidas por una causa justificada, el trabajador no perderá los días restantes y podrá reanudarlas en un momento posterior, siempre que se cumplan las condiciones de productividad y descanso.

Artículo 25. Compensación en dinero de vacaciones. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito que hasta la mitad de los días de vacaciones se compensen en dinero, conforme a lo estipulado en el artículo 189 del CST. El salario base para esta compensación será el último salario devengado por el trabajador. La compensación en dinero se entregará al trabajador al mismo tiempo que el disfrute de los días de vacaciones en tiempo. La cantidad de días compensados en dinero no podrá superar el cincuenta por ciento (50%) del total de los días de vacaciones.

Artículo 26. Disfrute y acumulación de vacaciones

- **Obligatoriedad:**
Anualmente, el trabajador gozará de al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, no acumulables.
- **Acumulación:**
Las partes pueden acordar acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- **Excepciones a la acumulación:**
La acumulación puede extenderse hasta por cuatro (4) años para trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que trabajen lejos de sus familiares.
- **Presunción:**
Si el trabajador solo toma seis (6) días de vacaciones al año, se presume que los días restantes se están acumulando para períodos futuros.

Artículo 27. Salario durante las vacaciones.

- **Salario ordinario:**
El trabajador recibirá el salario ordinario que devengaba el día en que comienza a disfrutar sus vacaciones.
- **Exclusiones de la liquidación:**
No se incluirán para la liquidación de vacaciones los siguientes conceptos:
 - El valor del trabajo en días de descanso obligatorio.
 - El valor del trabajo suplementario o de horas extras.
 - El subsidio de transporte.
- **Salario variable:**
Si el salario es variable, se liquidará utilizando el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior al inicio del disfrute de las vacaciones.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Artículo 28. Registro y reincorporación.

- **Registro de vacaciones:**
La empresa llevará un registro (físico o digital a través de software de nómina) que incluirá:
 - Fecha de ingreso del trabajador.
 - Fechas de inicio y fin de las vacaciones.
 - Remuneración de las mismas.
- **Obligación de reincorporación:**
El trabajador debe reintegrarse inmediatamente después de finalizar sus vacaciones, según la fecha indicada en la notificación o liquidación.

Artículo 29. Vacaciones colectivas.

- **Época fija:**
La empresa podrá fijar una época para el disfrute de vacaciones colectivas para todos o parte de sus trabajadores.
- **Caso de personal sin un año de servicio:**
En caso de que la empresa determine una fecha fija para vacaciones colectivas, se aplicará también a los trabajadores que no cumplan un año de servicio para esa fecha.

Permisos y licencias

Artículo 30. Permisos y Licencias. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarios para el ejercicio de sus derechos y deberes, de conformidad con las leyes laborales vigentes (CST, Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes) y las siguientes disposiciones:

1. Permisos Obligatorios de Ley (Remunerados)

Se concederán los siguientes permisos obligatorios, los cuales, salvo norma expresa en contrario o acuerdo mutuo, son remunerados:

- a) **Derecho al Sufragio:** Se concederá el tiempo necesario para el ejercicio del derecho al sufragio, sin que la ausencia afecte el funcionamiento del establecimiento, de acuerdo con el Artículo 57 numeral 6 del CST y la legislación electoral.
- b) **Cargos Oficiales Transitorios de Forzosa Aceptación:** Se concederán los permisos necesarios para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (Artículo 57 numeral 6 del CST).
- c) **Atención de Citaciones Judiciales, Administrativas y Legales:** Se concederán los permisos necesarios para atender citaciones de carácter judicial, administrativo o legal.
- d) **Servicio Médico Obligatorio:** Se concederán los permisos para asistir a citas o servicios médicos, con el debido soporte.
- d) **Comisiones Sindicales:** Se concederán los permisos necesarios para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización, de conformidad con las garantías del fuero sindical (Artículo 57 numeral 6 del CST).

2. Licencias de Origen Legal Específico

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Estas licencias tienen una duración y requisitos específicos establecidos por la ley:

12

A. Licencia por Luto (Ley 1280 de 2009 y CST)

- Duración: Cinco (5) días hábiles remunerados.
- Parentesco: En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos y suegros.
- Acreditación: Deberá ser acreditada con el documento expedido por la autoridad competente (Registro Civil de Defunción) dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del deceso.
- Aplicación: Esta licencia aplica para cualquier modalidad de contratación.

B. Licencia por Maternidad y Paternidad (CST y Leyes Complementarias)

Se reconocerán de conformidad con la normatividad vigente.

- Maternidad: La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico que indique el estado de embarazo, la fecha probable del parto y la fecha de inicio de la licencia (no menor a dos semanas antes del parto).
- Paternidad: El único soporte válido para su reconocimiento es el Registro Civil de Nacimiento.

C. Licencia por Calamidad Doméstica (CST)

- Definición: Situación que requiere la presencia obligatoria del trabajador, como la destrucción de su vivienda o enfermedad grave de un familiar cercano.
- Duración: La licencia remunerada por calamidad doméstica tendrá una duración máxima de 3 días, sujeta a las condiciones particulares de cada caso.
- Excepción: Esta licencia NO aplica para casos de fallecimiento de familiares, los cuales se cubren con la Licencia por Luto.
- Aviso: El aviso debe darse con la debida oportunidad, según lo permitan las circunstancias.

3. Permisos y Licencias Adicionales de la Empresa

REINVERSIONES LTDA concederá las siguientes licencias y permisos adicionales remunerados, además de los de origen legal:

A. Permisos por Desarrollo Personal y Familiar

- Asistencia a Citas Médicas Especializadas: El tiempo necesario para asistir a citas médicas programadas con especialistas, siempre y cuando el trabajador demuestre la necesidad y notifique a la empresa con antelación suficiente.
- Obligaciones Escolares como Acudiente: Se concederán los permisos para asistir a las actividades escolares obligatorias de los hijos o menores bajo la guarda y custodia del trabajador, previa demostración de que la presencia del trabajador es requerida.

B. Permisos por Motivación y Bienestar

- Permiso por Uso de Bicicleta: Por el uso certificado de la bicicleta como medio de transporte al trabajo y desde el mismo, el trabajador podrá acordar con el empleador un (1) día de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

descanso remunerado por cada seis (6) meses de labor, conforme a la Ley 1811 de 2016 y/o la Ley 2466 de 2025 (si regula este tema).

- Entierro de Compañeros de Trabajo: Se concederán los permisos para asistir al entierro de compañeros de trabajo, previa notificación con al menos un día de anticipación.

C. Permisos Especiales (Generales)

La empresa podrá otorgar permisos especiales o licencias en otros casos no contemplados, siempre que lo considere necesario y compatible con las actividades laborales.

Parágrafo 1. Condiciones Generales Aplicables a Permisos y Licencias

- **Aviso y Solicitud:** En todos los casos, los permisos deben ser solicitados con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes. La falta de aviso oportuno y la ausencia de soporte pueden dar lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.
- **Limitación de Ausencias:** En los permisos para entierro de compañeros y en otros casos que pudieran perjudicar el normal funcionamiento del establecimiento, el número de trabajadores ausentes no debe exceder el 10% de la nómina total.
- **Efectos Jurídicos:** Las licencias y permisos remunerados no interrumpen la relación laboral ni afectan el pago de salarios y prestaciones. Las licencias y permisos no remunerados darán lugar a la suspensión del contrato de trabajo sin pago de salario y sin afectar la antigüedad, de conformidad con el Artículo 51, ordinal 4º del CST.

Parágrafo 2. Toda solicitud de ausencia que no esté contemplada en la ley o en este artículo, o que exceda los tiempos aquí descritos, se tramitará como Licencia No Remunerada. Para ello, el trabajador deberá presentar una solicitud escrita autorizando voluntariamente el descuento de los días no laborados.

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

Artículo 31. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden acordar libremente el salario en sus diversas modalidades: por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea. Esto debe hacerse siempre respetando el salario mínimo legal o aquel fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. Conforme a las normas del CST, cuando un trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, se puede estipular por escrito un salario integral. Este salario incluye la retribución del trabajo ordinario, las prestaciones, recargos y beneficios (como el trabajo nocturno, extraordinario, dominical, festivo, primas, cesantías, subsidios y suministros en especie), excepto las vacaciones.
3. El salario integral no puede ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional del empleador, el cual debe ser de al menos el 30% de la cuantía del salario integral.
4. El monto del factor prestacional del salario integral estará exento de retención en la fuente e impuestos. Sin embargo, este salario no está exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. La base para estos aportes parafiscales será el 70% del valor del salario integral.
5. El trabajador que desee acogerse a esta modalidad de salario recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta ese momento. Esto se hará sin que se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 32. Valoración, Límite del Salario en Especie y Forma de Pago.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

1. Valoración y Límite del Salario en Especie.
 - Valoración expresa: En todo contrato de trabajo, el salario en especie deberá ser valorado de forma expresa.
 - Valoración pericial: A falta de estipulación o acuerdo sobre el valor real del salario en especie, este será fijado pericialmente.
 - Límite general: El valor del salario en especie no podrá superar el cincuenta por ciento (50%) del salario total del trabajador.
 - Límite para salario mínimo: En caso de que el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).
2. No constituyen salario.
 - No se consideran salario las sumas recibidas ocasionalmente por mera liberalidad (como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales), la participación en utilidades, ni los beneficios que no enriquezcan el patrimonio del trabajador para el desempeño de sus funciones (como gastos de representación, medios de transporte, auxilios de rodamiento, elementos de trabajo, etc.).
 - Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales y los beneficios extralegales (habituales u ocasionales) que la empresa otorgue de manera unilateral o por convenio.
3. Pago del salario en dinero.
 - El salario en dinero se pagará al trabajador por períodos mensuales, mediante depósito en la cuenta bancaria suministrada por este al momento de su ingreso.
4. Comprobantes de pago.
 - Los comprobantes de nómina o la constancia del depósito bancario constituyen prueba de que la empresa se encuentra a paz y a salvo con el trabajador.

Contratos de aprendizaje

Artículo 33. Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo en virtud del cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada. La empresa patrocinadora proporcionará los medios para que el aprendiz adquiera formación profesional metódica y completa en un oficio, actividad, ocupación o profesión relacionada con el giro ordinario de sus actividades. Este contrato tendrá una duración determinada, la cual no podrá exceder de tres (3) años, incluyendo prórrogas. Durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual y tendrá derecho a las prestaciones sociales y demás derechos y obligaciones derivados de la relación laboral especial, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 34. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- b) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a las que se refiere el artículo 30 de la ley 789 de 2002 y normas concordantes.
- c) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

- d) La formación se recibe estrictamente a título personal;
- e) Apoyo de sostenimiento mensual:

15

Con el propósito de garantizar el proceso de aprendizaje, el aprendiz recibirá del empleador un apoyo de sostenimiento mensual de acuerdo con lo siguiente:

1. **Si la formación es dual:**
 - o Durante el primer año: 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
 - o Durante el segundo año: 100% del SMLMV.
2. **Si la formación es tradicional:**
 - o En la fase lectiva: 75% de un (1) SMLMV.
 - o En la fase práctica: 100% del SMLMV.
3. **Si el aprendiz es estudiante universitario:**
 - o El apoyo mensual no podrá ser inferior a un (1) SMLMV, sin importar si la formación es dual o tradicional.
4. **Restricción de negociación:**
 - o En ningún caso, el apoyo de sostenimiento podrá ser regulado mediante pactos colectivos, convenciones o laudos arbitrales.

Parágrafo 1. Seguridad social y derechos laborales: El aprendiz será afiliado al sistema integral de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) con las mismas condiciones de un trabajador dependiente, garantizando el reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y derechos laborales aplicables.

Artículo 35. Monetización de la cuota de aprendizaje. REINVERSIONES LTDA podrá cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no 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, conforme lo dispone artículo 23, Monetización de la cuota de aprendizaje de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 34 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO III NORMATIVIDAD INTERNA

Servicio médico, 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 36. Seguridad, higiene y gestión de riesgos. Es obligación de REINVERSIONES LTDA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Para ello, la empresa garantizará los recursos necesarios para la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y normas concordantes.

Artículo 37. Evaluaciones Médicas Ocupacionales y Servicios de Salud. La empresa, en cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes, aplicará las siguientes disposiciones relativas a los servicios médicos y las evaluaciones de salud de sus trabajadores:

1. Garantía y Prestación de Servicios de Salud

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

- Asistencia Médica General y de Origen Común: La atención de los servicios médicos asistenciales requeridos por los trabajadores, derivados de enfermedad general o accidente no laboral, se garantizará a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que cada trabajador se encuentre afiliado.
- Atención de Riesgos Laborales: La atención médica, quirúrgica o terapéutica derivada de enfermedad laboral o accidente de trabajo estará a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente.

2. Evaluaciones Médicas Ocupacionales (EMO)

La empresa realizará, a su cargo y sin costo para el trabajador, las evaluaciones médicas ocupacionales (EMO) obligatorias, con el objetivo de identificar condiciones de salud que puedan verse afectadas por el trabajo, de conformidad con lo establecido en el SG-SST y los riesgos inherentes a los cargos. Estas evaluaciones incluyen:

- Evaluación Médica Preocupacional o de Ingreso: Para determinar la aptitud psicofísica del aspirante para el desempeño seguro y eficiente de las funciones del cargo.
- Evaluaciones Médicas Ocupacionales Periódicas: Para monitorear la exposición a factores de riesgo, detectar precozmente los efectos del trabajo sobre la salud e identificar condiciones de salud que puedan agravarse. Su frecuencia y tipo serán determinados por el médico especialista en el marco del SG-SST.
- Evaluación Médica Post-Incapacidad o de Reingreso: Se realizará al trabajador que se reintegra a sus labores habituales después de una incapacidad médica prolongada (determinada por el SG-SST o por la recomendación del médico tratante). El objetivo es verificar su estado de salud, determinar su aptitud para retomar el cargo y establecer las restricciones o recomendaciones de readaptación laboral que sean pertinentes.
- Evaluación Médica de Egreso o Retiro: Se realizará al finalizar la relación laboral, con el objetivo de documentar el estado de salud del trabajador a la culminación de sus actividades. La empresa autorizará y notificará la necesidad de esta evaluación al trabajador.

3. Ejecución y Reserva de la Historia Clínica

- Ejecución de EMO: Las evaluaciones médicas ocupacionales serán realizadas por Médicos Especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente, contratados directamente por la empresa o a través de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional (IPS-O).
- Casos Especiales: La empresa podrá contratar directamente servicios de medicina del trabajo con especialistas con licencia vigente para la realización de valoraciones o concepto especializados, según las necesidades del SG-SST.
- Confidencialidad y Reserva: Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales y los datos contenidos en la Historia Clínica Ocupacional son confidenciales y están sujetos a la reserva médica. El médico evaluador entregará al trabajador el informe de los resultados de las pruebas o valoraciones. A la empresa solo se le informará sobre el concepto de aptitud o las recomendaciones y restricciones específicas para el desempeño de las funciones.

Artículo 38. Notificación y Gestión de Incapacidad Médica. El trabajador debe cumplir con el siguiente procedimiento en caso de enfermedad que lo inhabilite para el trabajo o de incapacidad médica:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

- **Notificación Inmediata de Síntomas:** El trabajador que sienta síntomas de enfermedad o sufra un evento de salud que le impida presentarse a laborar, deberá notificar de forma inmediata a su jefe inmediato y/o al área de Gestión Humana (o quien haga sus veces). Esta comunicación debe realizarse el mismo día en que se presenta la condición o la imposibilidad de asistir.
- **Responsabilidad en la Obtención de la Incapacidad:** Es deber exclusivo del trabajador gestionar y obtener la certificación de su estado de salud ante la Empresa Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), según el origen de la contingencia.
- La empresa podrá brindar las facilidades administrativas para dicha gestión.
- **Entrega y Notificación Formal de la Incapacidad:** Una vez la entidad de salud expida la incapacidad o licencia, el trabajador está obligado a notificarla formalmente a la empresa y entregar el documento original o copia validada a su jefe inmediato y/o al área de Gestión Humana, a más tardar el día hábil siguiente a su expedición o al inicio de la misma.
- La entrega debe ir acompañada de los documentos exigidos por la EPS y/o la ARL para el trámite de cobro o reconocimiento económico.
- **Inasistencia Injustificada:** La inasistencia al trabajo se considerará injustificada si el trabajador no comunica la incapacidad o no entrega el soporte válido dentro de los plazos establecidos, a menos que demuestre de manera fehaciente la existencia de un caso de fuerza mayor o caso fortuito que le haya impedido cumplir con su deber de notificación y entrega.
- **Reincorporación a Labores:** Al finalizar el periodo de incapacidad médica, y siempre que el médico tratante no haya emitido una orden de reingreso diferido o restricciones, el trabajador deberá reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo. La no reincorporación sin la justificación médica o legal válida se considerará inasistencia injustificada.

Artículo 39. Cumplimiento de Órdenes Médicas y Prohibición de Laborar.

- **Obligación del Trabajador ante las Órdenes Médicas:** Los trabajadores deben someterse, sin excepción, a las instrucciones, tratamientos, terapias y controles médicos ordenados por el profesional de la salud de la EPS o ARL. De igual forma, deben cumplir con los exámenes médicos ocupacionales y tratamientos preventivos establecidos por la empresa dentro del SG-SST.
- **Incumplimiento y Pérdida del Derecho (CST y Jurisprudencia):** El trabajador que, sin una causa médica o legal justificada, se niegue a cumplir con los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, perderá el derecho a recibir la prestación económica por incapacidad que se derive de su negativa. Este incumplimiento podrá ser informado a la EPS o ARL y será objeto de las acciones disciplinarias que correspondan.
- **Prohibición de Laborar durante la Incapacidad:** Queda terminantemente prohibido al trabajador laborar, realizar teletrabajo o ejercer cualquier actividad que sea incompatible con su condición de salud, mientras la incapacidad médica esté vigente. El incumplimiento de esta prohibición puede acarrear la suspensión del reconocimiento económico de la incapacidad por parte de la EPS/ARL, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que la empresa pueda adoptar.

Parágrafo Único: La empresa informará a las entidades pertinentes del Sistema de Seguridad Social Integral (EPS, ARL, Juntas de Calificación) cuando un trabajador incurra en conductas que puedan constituir abuso del derecho o fraude, tales como: incumplir el tratamiento, faltar injustificadamente a terapias o controles, negarse a entregar documentación esencial o incumplir las recomendaciones de rehabilitación. Esta medida se fundamenta en la prevención del abuso del derecho (Decreto 1333



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

de 2018 y jurisprudencia) y se aplicará sin perjuicio de las acciones disciplinarias del empleador.

Artículo 40. Deberes y Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El trabajador tiene la obligación de participar activamente, acatar y someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades y la empresa, en cumplimiento riguroso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo 1. Incumplimiento Grave del SG-SST. El incumplimiento grave o reiterado de las normas, reglamentos, instrucciones y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye falta grave y faculta al empleador para aplicar las medidas disciplinarias previstas en el reglamento, pudiendo llegar a la terminación del contrato laboral por justa causa, conforme a lo establecido en el Artículo 62 del CST.

Parágrafo 2. Uso de Elementos de Protección Personal (EPP). El trabajador está obligado a utilizar de forma permanente y correcta todos los Elementos de Protección Personal (EPP) y demás dispositivos de seguridad que le sean suministrados. La no utilización o el uso inadecuado de estos elementos constituye una falta grave en materia de SG-SST.

Parágrafo 3. Obligaciones Especiales del Trabajador. Son obligaciones especiales de todos los trabajadores:

- Cumplir rigurosamente las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa.
- Informar de forma inmediata a sus superiores, al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o al COPASST sobre cualquier condición o acto inseguro en el lugar de trabajo o cualquier circunstancia que pueda causar un accidente, y presentar sugerencias para su estudio y corrección.
- Participar activamente en los organismos (COPASST, Comité de Convivencia) y en las charlas, cursos y actividades de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo a las que sea convocado.

Procedimiento para la gestión de accidentes de trabajo.

Artículo 41. En caso de accidente de trabajo, sin importar su aparente insignificancia, el trabajador tiene el deber inmediato de comunicar el suceso al Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, a su jefe inmediato o a quien lo sustituya en el momento. Esta notificación es crucial para que se presten los primeros auxilios si son necesarios y para gestionar la remisión al centro médico designado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), además de iniciar la investigación pertinente.

Artículo 42. La empresa y la ARL mantendrán un registro y estadísticas actualizadas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, determinando la gravedad y frecuencia de cada evento según las directrices de las autoridades administrativas.

Parágrafo. En las investigaciones de accidentes de trabajo, los trabajadores están obligados a proporcionar información precisa, clara y veraz sobre las circunstancias en las que ocurrió el incidente.

Artículo 43. Cumplimiento de normatividad en seguridad y salud en el trabajo. La empresa y los trabajadores se comprometen a dar cumplimiento estricto a las normas sobre riesgos laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y normas concordantes, así como a las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad de REINVERSIONES LTDA y a las demás normas concordantes y



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

reglamentarias, vigentes y futuras, sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 44. Control de acceso y seguridad. Todo trabajador o tercero que acceda a las instalaciones de la empresa deberá someterse a los sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen para proteger al personal, los bienes y las instalaciones. Para ello, se permitirá la revisión de pertenencias (bolsos, maletines, vehículos, etc.) solicitada por el personal de vigilancia de la empresa. Estas revisiones se realizarán respetando siempre la dignidad, el honor y la intimidad de la persona. Cuando la revisión lo requiera, será realizada por personal del mismo sexo, y se limitará estrictamente a la verificación de bienes de la empresa.

Manuales de procedimientos, políticas, planes, reglamentos, circulares y comunicados

Artículo 45. Para asegurar la estandarización operativa y la seguridad en la empresa, REINVERSIONES LTDA dispone de manuales de procedimientos, políticas de seguridad y salud, planes de trabajo, reglamentos técnicos, circulares, comunicados, entre otros. Estos documentos forman parte integral del contrato de trabajo y su observancia es de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo. El desconocimiento de los documentos de que trata el presente artículo, debidamente publicados y socializados no exime al trabajador de su responsabilidad ni de las sanciones disciplinarias que correspondan por su inobservancia.

Uso de medios tecnológicos

Artículo 46. Videovigilancia y seguridad. La empresa dispone de un sistema de circuito cerrado de televisión (CCTV) con el fin de monitorear la seguridad de las instalaciones, equipos y la armonía del establecimiento.

Finalidad: El sistema no tiene como objeto la custodia de bienes personales del trabajador.

Valor Probatorio: Las grabaciones gozan de autenticidad y podrán ser utilizadas como prueba en procesos disciplinarios o legales, respetando el debido proceso.

Parágrafo 1. El acceso a las imágenes está restringido al personal autorizado, salvo requerimiento de autoridad competente.

Parágrafo 2. El tratamiento de estos datos se realizará estrictamente bajo los principios de la Ley 1581 de 2012. La empresa garantiza que la ubicación de las cámaras respeta la intimidad del trabajador, evitando zonas de descanso, vestuarios o baños.

Artículo 47. Uso de telefonía y herramientas móviles. Las líneas fijas y celulares corporativos son propiedad exclusiva de la empresa y están destinados únicamente a fines laborales. La empresa se reserva el derecho de monitorear estas líneas para garantizar la calidad del servicio. Los empleados podrán usar su celular personal de forma mesurada para urgencias familiares, siempre que no afecte la productividad ni la seguridad.

Artículo 48. Medios tecnológicos y redes sociales. Las terminales de cómputo y el acceso a internet son herramientas de trabajo. Queda prohibido el uso de correos personales y redes sociales para fines privados desde equipos de la empresa, como medida de ciberseguridad y protección de datos.

Monitoreo: La empresa se reserva el derecho de supervisar la información enviada o recibida a través de canales institucionales, previo aviso al trabajador y respetando los límites constitucionales de la correspondencia privada.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Finalidad: El uso de redes sociales (WhatsApp, Instagram, etc.) desde cuentas corporativas debe ser estrictamente para fines de la labor encomendada.

Artículo 49. Comunicaciones por mensajería instantánea (whatsapp). El uso de WhatsApp se reconoce como canal de comunicación laboral. No obstante, en cumplimiento de la Ley de Desconexión Laboral, los trabajadores tienen el derecho a no responder mensajes o llamadas fuera de su jornada laboral, salvo casos de fuerza mayor o cargos de dirección y confianza debidamente calificados.

Validez: Los mensajes enviados por este medio tendrán validez probatoria para aclaraciones laborales o trazabilidad de órdenes de servicio.

Artículo 50. Correo electrónico institucional. El correo electrónico asignado es el medio oficial de comunicación interna y externa. Los mensajes y notificaciones enviados a través de este canal o el que disponga el trabajador en el contrato de trabajo, se consideran legalmente recibidos y tienen plena validez probatoria en procesos administrativos y disciplinarios.

CAPÍTULO IV Orden jerárquico

ARTÍCULO 51. El orden de mando y autoridad administrativa en la empresa, para efectos de la dirección, supervisión de las labores y disciplina, es el siguiente:

1. Gerente General (Representante Legal).
2. Administrador General.
3. Jefes de Área Operativa / Administradores de Puntos de Servicio / Jefe de Área Contable.
4. Auxiliares Administrativos (Cartera, ventas, entre otros).

Parágrafo 1. Los trabajadores deben acatar las órdenes de sus superiores jerárquicos de acuerdo con la estructura aquí definida.

Parágrafo 2. En cumplimiento del debido proceso, la facultad para imponer sanciones disciplinarias se distribuye así:

1. Primera Instancia: Administrador General. Es el competente para proferir el fallo o decisión sancionatoria.
2. Segunda Instancia (Apelación): Gerente General (Representante Legal). Es el competente para resolver los recursos contra las decisiones de primera instancia.

Parágrafo 3. Los Jefes de Área y Administradores de Puntos de Servicio están facultados para supervisar el personal a su cargo, reportar faltas y, de ser necesario, iniciar el trámite de descargos, remitiendo el expediente al Administrador General para la decisión correspondiente a la primera instancia.

CAPÍTULO V Derechos, deberes u obligaciones y prohibiciones de la empresa REINVERSIONES LTDA. en su calidad de empleadora.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Artículo 52. Derechos del empleador. En ejercicio de su facultad de dirección, control y subordinación, REINVERSIONES LTDA. goza de los siguientes derechos:

1. Determinar las políticas laborales, económicas y de gestión de riesgos, asegurando que la operación se ciña a las instrucciones de la entidad que la vigila.
2. Expedir y modificar Políticas, Reglamentos, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética, y Conducta, y los manuales, los cuales son de obligatorio cumplimiento para preservar la integridad del sistema.
3. Disponer de la planta de personal, crear, suprimir o modificar cargos, y ejercer el jus variandi para el traslado de colaboradores entre agencias, sucursales o dependencias administrativas, de acuerdo con las necesidades del servicio.
4. Determinar las jornadas, horarios y modalidades de trabajo (Presencial, Teletrabajo o Híbrido). Según la Ley, la entidad evaluará las solicitudes de flexibilidad laboral para cuidadores, pudiendo denegarlas si afectan la atención al público, la custodia de valores o la seguridad de la información.
5. La entidad podrá suspender provisionalmente al trabajador en casos donde su permanencia ponga en riesgo la integridad de los activos o la confianza de los clientes.
6. Requerir la máxima diligencia, honestidad y el cumplimiento estricto del secreto profesional y la protección de datos personales (Ley 1581 de 2012) en el manejo de la información de los clientes.
7. Realizar pruebas aleatorias o por sospecha de alcohol y sustancias psicoactivas. Asimismo, realizar estudios de seguridad, verificación de antecedentes y monitoreo de transacciones para prevenir fraudes internos.
8. Supervisión Tecnológica: Monitorear el uso de los equipos de cómputo, correos institucionales, grabaciones de voz en mesas de dinero o atención al cliente, y sistemas de videovigilancia, garantizando la seguridad de la entidad y la calidad del servicio.
9. Otros: Los demás derechos conferidos por la Constitución, la Ley y el contrato de trabajo.

Artículo 53. Obligaciones especiales de REINVERSIONES LTDA. Adicionalmente a las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, REINVERSIONES LTDA. asume las siguientes obligaciones especiales para garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, incluyendo la Ley 2466 de 2025, el marco de salud y seguridad en el trabajo, y el Código Sustantivo del Trabajo.

1. Proveer a los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, equipos y materias primas adecuados y necesarios para la realización de sus labores.
2. Implementar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, proporcionando locales apropiados y los elementos de protección personal adecuados contra accidentes y enfermedades laborales, de manera que se garantice razonablemente la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. Prestar de manera inmediata los primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, garantizando la disponibilidad de los elementos necesarios y del personal capacitado, según lo reglamentado por las autoridades competentes.
4. Pagar la remuneración pactada en los períodos y condiciones de tiempo y forma establecidos en el contrato de trabajo.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, su integridad, sus creencias y sentimientos, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y de respeto mutuo.
6. La empresa se compromete a velar por un ambiente laboral en el que el lenguaje y el comportamiento de los trabajadores no sean inapropiados, hostigadores, abusivos, provocativos, denigrantes, sexistas o culturalmente ofensivos. Esto incluye la promoción activa de una cultura de respeto mutuo y no discriminación.
7. Se otorgarán al trabajador las licencias y permisos necesarios para los fines y en los términos establecidos en este reglamento y en las políticas y procedimientos internos de la empresa, asegurando la comunicación y el cumplimiento oportuno.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

8. Al finalizar el contrato de trabajo, la empresa entregará al trabajador, a su solicitud, una certificación que acredite el tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el salario devengado, en los plazos y bajo los términos que determine la ley.
9. Exámenes de egreso y sus procedimientos:
 - a. La empresa se abstendrá de considerar que el trabajador elude, dificulta o dilata el examen de salida por su culpa si, transcurridos cinco (5) días desde la terminación del contrato, no se presenta al lugar de examen. En este caso, se considerará que el trabajador ha cumplido con la obligación de presentarse a la cita, siempre y cuando haya recibido la orden correspondiente.
 - b. El trabajador será responsable de presentarse al examen de egreso si la empresa así lo solicita.
10. La empresa cubrirá los gastos razonables de venida y regreso de un trabajador que haya cambiado de residencia para prestar sus servicios, a menos que la terminación del contrato se origine por culpa o voluntad del trabajador. Los gastos de traslado de los familiares que convivieren con él también serán cubiertos, de conformidad con las normas vigentes.
11. Afiliar a todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, garantizando el cumplimiento de los aportes y la cobertura de salud, pensión y riesgos laborales.
12. Mantener actualizados los registros de horas extras y su pago, utilizando el método o software implementado para este fin por la empresa.
13. Conceder los descansos para la lactancia a los que tiene derecho legalmente la trabajadora, de acuerdo con las disposiciones del CST.
14. Cumplir rigurosamente este reglamento interno de trabajo y mantener un ambiente laboral de orden, moralidad y respeto a todas las leyes vigentes, incluyendo las disposiciones de la Ley 2466 de 2025.
15. Prever mecanismos para prevenir conductas de acoso laboral y, en caso de que ocurran, aplicar el procedimiento establecido en este reglamento y la normatividad vigente para su resolución y sanción.
16. Tratar a todas las personas con respeto, sin discriminación alguna por motivos de sexo, edad, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o étnico, discapacidad, nacimiento u otra condición. Asimismo, exigir este mismo comportamiento a todos los trabajadores, contratistas y proveedores.

Parágrafo 1. Desconexión laboral. La empresa garantiza el derecho a la desconexión laboral de todos los cargos aplicables, conforme a la Ley 2191 de 2022. Para ello, se promoverán políticas internas que aseguren el disfrute efectivo del tiempo libre, los descansos, licencias y vacaciones, absteniéndose de contactar a los empleados por cualquier medio fuera de su jornada laboral. Se excluyen de esta norma los cargos directivos, de confianza y manejo, así como aquellos que por naturaleza requieran disponibilidad permanente o se presenten en situaciones de fuerza mayor.

Parágrafo 2. Prevención de violencia y explotación sexual. La empresa manifiesta una política de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia y explotación sexual contra mujeres, niñas, niños y adolescentes. Esta política será promovida activamente y se aplicará a todos los empleados, contratistas y proveedores.

Parágrafo 3. Rutas de atención para violencia de género o sexual. En caso de que se reporte un incidente de violencia de género o sexual (dentro de la empresa o por parte de empleados, contratistas o proveedores hacia miembros de las zonas de influencia del proyecto), se direccionará inmediatamente a la víctima hacia las rutas de atención establecidas por el Estado en cada territorio. Esto se realizará sin perjuicio de la investigación interna que se lleve a cabo para aplicar las sanciones disciplinarias o contractuales correspondientes.

Parágrafo 4. Cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y normativas futuras. La empresa se compromete a cumplir e incorporar al presente Reglamento Interno de Trabajo todas las obligaciones



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

que le sean impuestas por la Ley 2466 de 2025 y otras que le resulten aplicables en materia laboral y de seguridad social. La empresa garantizará la igualdad de condiciones laborales y el cumplimiento de las demás disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025 y en la legislación colombiana vigente.

23

Artículo 54. Prohibiciones. REINVERSIONES LTDA se compromete a salvaguardar la dignidad y los derechos de sus trabajadores, y en este sentido, quedan estrictamente prohibidas las siguientes acciones:

1. Se prohíbe deducir, retener o compensar suma alguna de los salarios y prestaciones sin autorización previa del trabajador o mandamiento judicial. Las excepciones se limitan a las autorizadas por la ley (como libranzas o embargos), las retenciones por cooperativas de hasta el 50% (según las normativas vigentes) y los errores de pago ya mencionados.
2. No se obligará a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en establecimientos de la empresa.
3. Se prohíbe exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para su admisión en el empleo.
4. Se prohíbe limitar o presionar a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. No se impondrán obligaciones de carácter religioso o político ni se dificultará o impedirá el ejercicio del derecho al voto.
6. Se prohíbe realizar o autorizar propaganda política en el lugar de trabajo.
7. Se prohíbe realizar o permitir rifas, "tapazos", colectas o suscripciones entre los trabajadores.
8. Se prohíbe usar en certificaciones laborales signos que perjudiquen al trabajador o adoptar sistemas de "lista negra".
9. Se prohíbe cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o atente contra su dignidad.

CAPÍTULO VI

Derechos, Deberes, Obligaciones y Prohibiciones de los trabajadores de la empresa REINVERSIONES LTDA.

Artículo 56. Derechos de los trabajadores. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores propias de su cargo u oficio, para lo cual deberá ceñirse a las normas técnicas y de seguridad de su área de competencia, así como a las instrucciones, procedimientos y reglamentos internos de la empresa. La ejecución de buena fe también implica el cumplimiento estricto de las obligaciones que emanan de la naturaleza del contrato laboral y de la legislación vigente, incluyendo las disposiciones establecidas por la Ley 2466 de 2025 y sus posteriores reglamentaciones. Se considerará que un trabajador actúa de buena fe si su desempeño se ajusta a las indicaciones, instrucciones y recomendaciones que le sean impartidas por el empleador, garantizando la correcta ejecución del trabajo y el respeto a los derechos y deberes laborales de las partes. Son derechos de los trabajadores:

1. Recibir los elementos, equipos tecnológicos y accesos necesarios para el desempeño seguro y eficiente de sus funciones, garantizando la protección de los datos que manipule.
2. Recibir puntualmente el pago de su salario, prestaciones sociales y demás beneficios legales o extralegales derivados del vínculo laboral.
3. Obtener los permisos obligatorios establecidos por la ley (calamidad doméstica comprobada, luto, sufragio, cargos oficiales de forzosa aceptación y comisiones sindicales), así como los permisos especiales regulados en este reglamento.
4. Obtener certificaciones de tiempo de servicio, cargo y remuneración cuando el trabajador lo requiera o al momento de su desvinculación.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

5. Exigir respeto a su dignidad humana, integridad moral, creencias, etnia, género y filiación política, garantizando un entorno libre de acoso laboral y discriminación.
6. Solicitar la adaptación de su jornada o la implementación de modalidades de trabajo (híbrido/remoto) cuando acredite responsabilidades de cuidado, siempre que sea compatible con la seguridad de la información y la atención al público.
7. Ejercer el derecho a no ser contactado para fines laborales fuera de su jornada ordinaria o en sus tiempos de descanso, conforme a las políticas de salud mental y desconexión de la entidad.
8. Disponer de periodos breves para pausas activas y recuperación física o mental (máximo 10 minutos en la mañana y 10 en la tarde), coordinados para no afectar la continuidad de la atención al cliente o las operaciones críticas de la entidad.

Artículo 58. Deberes y obligaciones de los trabajadores. El trabajador se obliga a ejecutar sus labores bajo los principios de buena fe, lealtad, honestidad y diligencia. En virtud del vínculo laboral, son obligaciones y deberes del trabajador:

1. Acatar lo dispuesto en el presente Reglamento, el contrato individual, el Código de Buen Gobierno, el Código de Ética y las políticas internas de REINVERSIONES LTDA.
2. Recibir y ejecutar las instrucciones, órdenes y correcciones de sus superiores jerárquicos, orientadas al perfeccionamiento de la labor y el beneficio general de la empresa.
3. Cumplir fielmente con el horario de trabajo asignado, atendiendo a la reducción de la jornada laboral de la Ley.
4. Realizar personalmente las tareas asignadas de manera oportuna, cuidadosa y eficiente, incluyendo labores conexas, accesorias o complementarias a su cargo.
5. Permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada y reintegrarse inmediatamente al finalizar vacaciones, licencias o incapacidades.
6. Asistir puntualmente a todas las capacitaciones, entrenamientos y eventos programados por el empleador.
7. Mantener una conducta ejemplar, trato respetuoso y lenguaje adecuado hacia compañeros, superiores, clientes y proveedores, fundamentado en la cortesía y la honestidad.
8. Abstenerse de participar en actividades ilegales, conductas de acoso laboral en cualquier modalidad o actos que contravengan la libertad y honor sexual de terceros.
9. Fomentar la inclusión y la no discriminación (por sexo, edad, discapacidad, religión, entre otros) conforme a la Ley y el reglamento.
10. Mantener un comportamiento armónico en las áreas comunes.
11. Cumplir estrictamente las normas del SG-SST, practicar el autocuidado y velar por la seguridad de sus compañeros.
12. Usar adecuadamente los Elementos de Protección Personal (EPP) y acatar las indicaciones médicas de la EPS o ARL (Art. 139 CST).
13. Someterse a exámenes médicos y pruebas de alcohol/drogas ante sospecha o por control preventivo, acatando la política de la empresa.
14. Colaborar en casos de siniestro o riesgo inminente para las personas o bienes de la compañía.
15. Guardar absoluta reserva sobre información confidencial, datos de clientes y asuntos internos de la empresa, incluso respecto a otros trabajadores (Ley 1581 de 2012).
16. No divulgar claves de acceso, no usar software no autorizado y utilizar el correo institucional y el internet exclusivamente para fines laborales.
17. Notificar inmediatamente cualquier cambio en sus datos personales (domicilio, estado civil, cargas familiares) para la gestión de seguridad social y beneficios.
18. Conservar en buen estado y devolver al término del contrato el mobiliario, equipos de computación, herramientas, materias primas e insumos suministrados.
19. Hacer uso racional de los servicios públicos y evitar el desperdicio de recursos, alineado con las políticas ambientales de la empresa.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

20. Usar el uniforme y la dotación de forma adecuada y sin modificaciones.
21. Informar y declarar formalmente ante la Gerencia cualquier conflicto de interés o situación que pueda comprometer la lealtad hacia la compañía.
22. Abstenerse de competir con la sociedad o abusar de su posición para obtener beneficios personales.
23. Informar sobre mayores valores recibidos erróneamente en nómina y realizar su devolución inmediata.
24. Reportar de forma inmediata cualquier condición de riesgo, irregularidad, infracción o caso de violencia de género detectado en el entorno laboral.
25. Solicitar permisos y licencias con la debida antelación según los procedimientos internos y la legislación vigente, incluyendo las solicitudes de flexibilidad para cuidadores de la Ley 2466 de 2025.
26. Someterse a los controles de seguridad y vigilancia establecidos por la empresa al ingreso y salida de las instalaciones.
27. Los trabajadores deben presentar las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas recibidas de la empresa en la oportunidad estipulada y conforme a la normativa vigente.
28. El trabajador deberá cumplir con todas las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza de su labor, del contrato de trabajo, de la ley, del presente reglamento y de los diversos lineamientos y políticas de la empresa.

Artículo 57. Obligaciones especiales de conductores. Además de las obligaciones generales establecidas por el Código Sustantivo del Trabajo, los conductores de vehículos y operadores de maquinaria y equipos, por su carácter especial, deberán cumplir de manera rigurosa las siguientes disposiciones:

1. Inspeccionar las condiciones del vehículo, asegurando su correcto funcionamiento.
2. Evaluar las condiciones de la ruta o área de operación para implementar las medidas de seguridad necesarias y prevenir riesgos.
3. Constatar que el vehículo cuente con los elementos de seguridad, protección y primeros auxilios requeridos, y que estos se encuentren en perfecto estado de funcionamiento.
4. Portar y mantener al día todos los documentos de tránsito exigidos por las autoridades competentes, incluida la licencia de conducción vigente.
5. Utilizar de manera obligatoria el cinturón de seguridad durante la operación.
6. Mantener en condiciones de limpieza y seguridad las escaleras y puntos de apoyo de la maquinaria para evitar resbalones y caídas.
7. Respetar estrictamente los límites de velocidad, y demás normas de tránsito aplicables.
8. Atender y seguir todas las señales e indicaciones de tránsito para prevenir colisiones y otros accidentes.
9. Mantener las luces encendidas cuando el vehículo esté en operación.
10. Seguir las restricciones de velocidad, estacionamiento y uso de vehículos, así como las instrucciones de los jefes inmediatos y la señalización de tránsito.
11. Informar de manera inmediata al superior jerárquico sobre cualquier accidente, daño o emergencia que ocurra con el vehículo.
12. Es obligatorio el diligenciamiento del Informe de Vehículo, verificando las condiciones de entrega del vehículo asignado, tanto el conductor que entrega como el que recibe.
13. Se prohíbe conciliar con terceros en caso de colisiones o daños a vehículos o personas.
14. Se prohíbe conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas.
15. Se prohíbe conducir vehículos distintos a aquellos para los que fue contratado.
16. No se debe transportar personas en vehículos que no sean aptos para tal fin.
17. No se deben utilizar los vehículos, para enseñar a conducir u operar a terceros o compañeros de trabajo.
18. Cuando se trate de vehículos destinados por la empresa para el transporte de su personal, se debe respetar las rutas y los paraderos definidos por la empresa



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

19. No se podrán realizar cambios de ruta o detenciones en lugares no autorizados.
20. Permitir que otros trabajadores que no tengan la autorización, capacitación o idoneidad para conducir automotor que le haya sido asignado para el cumplimiento de su labor.
21. Abstenerse de realizar cualquier operación, maniobra o movimiento de vehículos que ponga en riesgo su integridad, la de otros trabajadores o la de terceros.

Artículo 58. Prohibiciones a los trabajadores. Además de las prohibiciones contenidas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe terminantemente a los trabajadores de la empresa lo siguiente:

1. Realizar horas extras o trabajar en días de descanso o festivo sin la autorización previa y escrita de la empresa. Esto aplica para los cargos en los que el trabajo suplementario se devenga como concepto. La jornada máxima legal de 44 horas semanales desde julio de 2025 y de 42 horas desde julio de 2026, y la limitación de 2 horas extras diarias y 12 semanales, son los marcos de referencia.
2. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración, sea que participen en ellas o no.
3. Realizar colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en las instalaciones de la empresa, incluyendo las áreas de trabajo.
4. Coartar la libertad de un trabajador para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
5. Utilizar los útiles o herramientas proporcionados por la empresa para fines distintos al trabajo contratado.
6. Suministrar a terceros, sin la autorización expresa de las directivas, datos relacionados con la organización, sus sistemas, servicios o procedimientos.
7. Violar el compromiso de exclusividad de servicios pactado en el contrato individual de trabajo.
8. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, o información de la empresa, sin la autorización expresa de las directivas.
9. Ocuparse en asuntos ajenos a las labores contratadas durante el horario de trabajo.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, supervisores o terceros, o que amenace o perjudique equipos, edificios u otros bienes de la empresa.
11. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo o abandonar el puesto antes de la hora de finalización de la jornada.
12. Se prohíbe promover altercados, peleas, discusiones, riñas o proferir insultos en cualquier forma dentro de las instalaciones de la empresa. Los trabajadores deben mantener una conducta de respeto hacia todos sus compañeros, superiores, subordinados, y a cualquier persona que se encuentre en predios o instalaciones de la empresa por razones de negocios u otros motivos. Se prohíbe cualquier tipo de agresión física o verbal, injuria o agravio.
13. Los trabajadores no deben retirarse de su puesto de trabajo antes de que llegue el empleado de relevo, sin haber dado aviso a su superior inmediato. Es obligatorio notificar con la debida oportunidad las ausencias al trabajo y presentar los soportes que justifiquen las ausencias o llegadas tardías, incluyendo los certificados de incapacidad expedidos por el profesional de la salud, a más tardar el día siguiente a la fecha de expedición, según lo permitan las circunstancias.
14. Está prohibido cambiar el turno de trabajo sin autorización de la empresa, así como reemplazar a otro empleado o confiar a un tercero no autorizado el manejo de vehículos, instrumentos, maquinaria, elementos o valores que le hayan sido encomendados.
15. Se prohíbe sacar vehículos de la empresa o de los parqueaderos sin autorización previa.
16. Se prohíbe conducir vehículos de la empresa sin licencia de conducción vigente o con documentos vencidos. Está prohibido también transportar en dichos vehículos, sin la autorización previa de la empresa, a personas o objetos extraños.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

17. Conducir vehículos de la empresa sin tener la contratación específica para dichas actividades.
18. Realizar préstamos de dinero a otros trabajadores con fines de lucro para quien presta.
19. Dormir o acostarse en el área de trabajo.
20. Incitar al personal a desobedecer órdenes de sus superiores o a reducir el ritmo de trabajo.
21. Alterar el sistema de registro de control de entrada, planillas de asistencia o cualquier otro documento de registro de la empresa.
22. Utilizar instalaciones, bienes, tarjetas de crédito, viáticos o cuentas de la empresa para financiar o favorecer actividades relacionadas con la explotación sexual y la trata de personas.
23. Ingresar a páginas de contenido para adultos o material pornográfico a través de los equipos o redes de la empresa.
24. Revelar las claves personales de acceso a redes, sistemas y equipos de cómputo a terceros.
25. Instalar cualquier tipo de juego en los equipos de cómputo de la empresa.
26. No cuidar, dañar o atentar contra las herramientas, equipos, o instalaciones de la empresa, los cuales son provistos para el buen funcionamiento y la seguridad.
27. Incumplir o no acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptadas de manera general o específica por el empleador.
28. Negarse a cumplir el tratamiento médico prescrito, o las restricciones o recomendaciones emitidas por las entidades de seguridad social, especialmente cuando estas sean cruciales para la curación y recuperación.
29. Fingir, simular o aparentar accidentes o incidentes de trabajo, o simular el padecimiento de dolencias o enfermedades laborales.
30. Omitir el reporte de incidentes y accidentes laborales, sin importar su gravedad.
31. Ocultar o no suministrar al empleador información relevante sobre tratamientos médico-laborales, calificaciones, objeciones o asuntos relacionados, especialmente cuando el empleador necesita la información para ejecutar acciones como reubicación, reincorporación o determinación del origen de la enfermedad.
32. Abstenerse o negarse a utilizar los elementos de seguridad y/o protección personal (EPP) que el empleador suministra gratuitamente, de acuerdo con la normativa vigente y el riesgo de cada puesto de trabajo.
33. No acatar los estándares o protocolos de seguridad y bioseguridad implementados por la empresa.
34. Ejecutar labores especializadas o de alto riesgo (como trabajos en alturas o en espacios confinados) sin haber sido específicamente contratado para ello, sin poseer la certificación requerida o sin contar con los elementos de protección y seguridad pertinentes.
35. Utilizar teléfonos celulares personales, equipos de audio, cámaras fotográficas o de video que puedan generar distracción durante la jornada laboral, a menos que estos elementos sean requeridos para el cumplimiento de sus funciones.
36. Vender, cambiar o regalar cualquier tipo de vestuario, dotación o equipo que la empresa suministre.
37. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares, o portar afiches y carteles que no hayan sido autorizados o que no estén en consonancia con las políticas de la empresa dentro de las instalaciones.
38. Fijar papeles, carteles, pintar avisos, o difundir información en redes sociales sin la autorización de la empresa, especialmente si dicha información lesiona la dignidad o el buen nombre de REINVERSIONES LTDA, sus compañeros, jefes o clientes.
39. Solicitar o tomar para sí o para terceros, bajo cualquier modalidad, dinero perteneciente a REINVERSIONES LTDA, incluyendo el de la caja menor, recaudos de peajes o cualquier otro dinero que sea encomendado en el ejercicio de sus funciones.
40. Mostrar mala atención a los usuarios, ya sea no contestando llamadas, colgándolas antes de su finalización, siendo descortés, grosero, déspota, vulgar, o negando deliberadamente un servicio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

41. Proponer o presentar para trámites (como retiro de cesantías, promesas de compraventa, certificados de tradición y libertad u otros similares) documentos ficticios o que no se ajusten a la ley, ya sea ante la empresa o ante los fondos de cesantías.
42. Emitir certificaciones o constancias con datos irregulares, alterados o inexactos.
43. Participar en cualquier conducta que constituya o pueda ser considerada acoso laboral.
44. Se prohíbe toda acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial hacia las mujeres en el área de influencia de las instalaciones de REINVERSIONES LTDA o en su interior. Esto incluye cualquier práctica con contenido sexual que vulnere su derecho a una vida libre de violencia, tales como el acoso sexual verbal, no verbal o físico. Se aplicarán las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 y otras normativas vigentes sobre el tema, así como los principios del CST en materia de protección al trabajador.
45. Realizar transacciones financieras (retiros, depósitos, traslados) en cuentas propias o de familiares dentro de su horario de trabajo o haciendo uso de sus propios privilegios de acceso al sistema.
46. Mantener sobrantes o faltantes de caja de manera recurrente o no reportarlos inmediatamente al superior jerárquico.
47. Firmar documentos en blanco o dejar claves de acceso anotadas en lugares visibles o compartirlas con terceros.
48. Captar dinero del público por fuera de los canales oficiales de la empresa.
49. Revelar información sometida a Reserva Bancaria o datos personales de clientes a terceros sin orden judicial o autorización expresa (Ley 1581 de 2012).
50. Extraer, fotografiar o copiar bases de datos, estados de cuenta o documentos de seguridad de la entidad para fines ajenos a su labor.
51. Alterar, modificar o borrar registros contables o transaccionales de manera injustificada.
52. Recibir dinero, dádivas, obsequios o beneficios de clientes o proveedores a cambio de agilizar trámites, aprobar créditos o conceder condiciones especiales.
53. Ejercer el "autopréstamo" o utilizar recursos de la entidad para fines personales, aunque sea de manera temporal.
54. Omitir el reporte de operaciones sospechosas o no aplicar los debidos controles de SARLAFT (Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo).
55. Utilizar dispositivos móviles personales en áreas restringidas (cajas, bóvedas, centros de cómputo) donde se maneje información sensible o valores, por razones de seguridad física y digital.
56. Instalar software no autorizado que ponga en riesgo la red interna de la entidad.
57. Incumplir las normas de Desconexión Laboral enviando comunicaciones de trabajo a subordinados fuera de la jornada legal, salvo las excepciones previstas en la Ley para cargos de alta responsabilidad.
58. Presentarse al trabajo bajo el influjo de alcohol o sustancias psicoactivas, o consumirlas dentro de las instalaciones, dado que esto anula la capacidad de custodia y juicio necesaria para el sector financiero.
59. Utilizar el nombre de la entidad para avalar negocios personales o adquirir obligaciones financieras que comprometan la imagen institucional.
60. Realizar actividades de proselitismo político o religioso dentro de las oficinas o durante la atención al público.

CAPÍTULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

Principios rectores de los procesos disciplinarios

Artículo 59. Principio del debido proceso y derecho a la defensa. En cumplimiento del Artículo 29 de la Constitución Política y las normas laborales vigentes, REINVERSIONES LTDA se abstendrá



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

de imponer sanciones o multas a sus trabajadores que no estén expresamente previstas en la legislación laboral vigente, en este reglamento interno de trabajo (RIT), en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales aplicables, o en el contrato de trabajo.

Todas las actuaciones disciplinarias deberán respetar el derecho fundamental al debido proceso y garantizar como mínimo los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y honra, y el principio de non bis in ídem.

Artículo 60. En estricto cumplimiento del Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias que no estén previamente previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual de trabajo, o en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales si los hubiere.

Parágrafo. Para efectos de la aplicación de este artículo, se entienden como parte integral de las faltas sancionables las conductas descritas en el Código de Ética y Conducta, Políticas, Manuales, y demás normatividad interna que haya sido debidamente socializada con el trabajador, toda vez que dichas normas complementan las obligaciones y prohibiciones contractuales.

Artículo 61. Eximentes de responsabilidad disciplinaria. Se consideran causales de exclusión de responsabilidad, y por tanto la conducta del trabajador se considerará justificada, cuando el incumplimiento de una orden o norma interna ocurra bajo las siguientes circunstancias debidamente probadas:

1. Fuerza Mayor o Caso Fortuito: Cuando la falta sea consecuencia de un evento imprevisible e irresistible (desastres naturales, fallas masivas e imprevistas de infraestructura tecnológica no imputables al trabajador, o situaciones de salud de extrema gravedad), que impidan el cumplimiento de la labor.
2. Cumplimiento de un Deber Legal: Cuando el trabajador actúe en estricto cumplimiento de una obligación contenida en la ley, en el presente Reglamento Interno o en las normas laborales vigentes, priorizando siempre la integridad de la entidad y la seguridad de los activos.
3. Orden Legítima de un Superior: Cuando la conducta se realice en acatamiento de una instrucción directa y expresa de un superior jerárquico.

Parágrafo. No se considerará justificada la conducta cuando el trabajador, pudiendo advertir que la orden de un superior era manifiestamente ilegal o ponía en riesgo grave los recursos de los clientes o de la empresa.

Artículo 62. Iniciación de la acción disciplinaria. La empresa iniciará y adelantará el proceso disciplinario de oficio cuando tenga conocimiento de la presunta comisión de una falta, independientemente de la fuente de la información, siempre que este goce de credibilidad y aporte indicios suficientes. La acción podrá originarse por:

1. Derivado de controles internos, monitoreo de transacciones, auditorías recurrentes o supervisión directa de los jefes de área.
2. Quejas o reclamos de clientes, usuarios, proveedores o requerimientos de autoridades de supervisión y control (Superintendencia, entre otras).
3. Información Interna: Reportes de socios, colaboradores o denuncias.
4. Registros de sistemas informáticos, grabaciones de cámaras de seguridad, correos electrónicos institucionales o sistemas de grabación de llamadas.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.



Parágrafo 1. La empresa garantiza la confidencialidad de la fuente y la protección del denunciante cuando se trate de trabajadores de la entidad, con el fin de evitar represalias, de conformidad con la Ley 2466 de 2025 y las políticas de buen gobierno.

Parágrafo 2. La apertura de un proceso disciplinario basada en quejas de clientes no implica presunción de culpa del trabajador; la empresa deberá verificar la veracidad de los hechos mediante la práctica de pruebas antes de proferir una sanción.

Artículo 63. Deber de reporte. Todo directivo, jefe o colaborador que tenga conocimiento de un hecho que presuntamente constituya una falta disciplinaria o una vulneración a las políticas, reglamentos y demás documentos internos, tiene el deber ineludible de informarlo a la Gerencia o al Administrador General, adjuntando el soporte probatorio que tuviere a su disposición.

Parágrafo. La omisión del deber de reporte, el encubrimiento de la falta o la demora injustificada en informar hechos que afecten el patrimonio de la entidad o de sus clientes, será considerada en sí misma como una falta grave.

Artículo 64. Terminación del proceso disciplinario por archivo. La acción disciplinaria se archivará bajo las siguientes causales:

- Muerte del trabajador.
- Renuncia voluntaria al contrato por parte del trabajador.
- La terminación del contrato.
- Cuando dentro de la etapa de investigación o descargos se logre demostrar que el hecho investigado nunca ocurrió, que la conducta no constituye una falta disciplinaria según el reglamento, o que, habiendo ocurrido, el trabajador investigado no tuvo participación alguna en su ejecución.

Parágrafo 1. La finalización del vínculo laboral no obliga a la empresa a eliminar los hallazgos recaudados. La entidad podrá culminar la etapa de investigación de manera administrativa y privada, al solo efecto de:

1. Dejar constancia interna sobre la existencia de una presunta justa causa que habría dado lugar al despido, como soporte ante futuras reclamaciones por despido injusto o liquidaciones.
2. Servir de sustento técnico para la reclamación de pólizas de seguros si fuera del caso.

Parágrafo 2. La finalización del vínculo no exime al trabajador de su responsabilidad civil o penal, ni de la obligación de la empresa de reportar los hallazgos a las autoridades competentes (Fiscalía, Superintendencia, etc.).

Faltas y sanciones.

Artículo 65. Faltas disciplinarias. Se consideran faltas disciplinarias todas aquellas conductas que por acción u omisión constituyan incumplimiento de los deberes, obligaciones contractuales y especiales y prohibiciones de los trabajadores estipuladas en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas y procedimientos de la empresa, y la normatividad laboral vigente.

Para efectos de la aplicación del régimen disciplinario y la gradualidad de las sanciones, las faltas en que incurran los trabajadores se clasifican en Leves, Graves y Gravísimas, conforme a los siguientes criterios:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

- **Faltas Leves:** Son aquellas que generan una mínima alteración en el orden, la disciplina o la operación diaria, o que constituyen un incumplimiento de deberes que, por su bajo impacto o su carácter aislado, no comprometen de manera sustancial la seguridad, la productividad o la imagen de la empresa.
 - *Ejemplo:* Un retardo injustificado o un descuido menor que no genera pérdidas.
- **Faltas Graves:** Son aquellas que, por su naturaleza, frecuencia o las circunstancias en que se cometen, tienen un impacto considerable sobre la productividad, el ambiente de trabajo, la disciplina general o la imagen corporativa. Estas faltas implican un incumplimiento serio de las obligaciones del trabajador, sin constituir necesariamente un riesgo inmediato para la vida o la integridad de las personas.
 - *Ejemplo:* La reincidencia en faltas leves o el incumplimiento de órdenes que afecten la operación.
- **Faltas Gravísimas o muy graves:** Son aquellas que, por su naturaleza o sus consecuencias, constituyen un incumplimiento inexcusable de las obligaciones y prohibiciones, y que tipifican una causal de terminación del contrato con justa causa, incluyendo:
 1. Poner en peligro inminente la seguridad y salud del propio trabajador, de compañeros o de terceros (e.g., incumplimiento de normas de alto riesgo).
 2. Causar un daño material, moral o financiero significativo a la empresa o a sus clientes (e.g., hurto, fraude, deslealtad grave).
 3. Cualquier conducta que destruya la confianza o la buena fe requerida en la relación laboral (e.g., trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas).

Artículo 66. Tipos de sanciones aplicables. Se establecen como sanciones disciplinarias aplicables a los trabajadores de la Empresa las siguientes:

1. Llamado de atención por escrito.
2. Multa.
3. Suspensión.
4. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo 1. Lo anterior no impide que La Empresa pueda acudir a otro tipo de medidas administrativas antes de aplicar un procedimiento disciplinario, tales como la notificación escrita de comunicaciones asertivas, compromisos por escrito o abordajes positivos, cuya finalidad es la de prevenir y advertir alguna omisión, a efectos de que el trabajador corrija su actuar, so pena de iniciar la aplicación del procedimiento disciplinario antes descrito.

Parágrafo 2. El producto de las multas impuestas a los trabajadores por concepto de retardos o faltas al trabajo, no ingresará al patrimonio de la Empresa. Dichos recursos serán depositados en una cuenta especial destinada exclusivamente para el otorgamiento de premios, regalos o incentivos para los trabajadores de la entidad que se destaquen por su cumplimiento y buena conducta, de conformidad con lo establecido en el Artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo. La administración y asignación de estos fondos será gestionada por el área de Talento Humano.

Artículo 67. Faltas y Sanciones. Graduación. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones, así como la violación de las prohibiciones o deberes, provenientes de las siguientes fuentes normativas, darán lugar a la aplicación del régimen disciplinario y las sanciones establecidas en el presente Reglamento:

1. El Código Sustantivo del Trabajo (CST).
2. El Contrato Individual de Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

3. Las obligaciones, deberes y prohibiciones señaladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
4. Las políticas internas, manuales, lineamientos y procedimientos operativos establecidos por la Empresa.
5. El Código de Ética o Buen Gobierno de la Empresa.

Para lo cual, las sanciones disciplinarias aplicables por la Empresa, que serán progresivas conforme a la naturaleza y reiteración de la conducta, se establecen y detallan en el (Cuadro de Faltas y Sanciones) del presente Reglamento, iniciando con el llamado de atención y culminando con la terminación del contrato con justa causa así:

CUADRO DE FALTAS Y SANCIONES

1. RELACIONADAS CON LA ASISTENCIA.

Falta	Calificación	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez	Quinta Vez (Terminación)
Retardo Injustificado: Presentarse con retraso injustificado a la hora de entrada, sin previa autorización. (5 a 15 min o sin previo aviso).	Leve	Llamado de Atención por Escrito.	MULTA: 1/5 del salario de un día.	Suspensión por 1 días.	Suspensión por 2 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Falta Parcial (Tardanza Prolongada): Faltar parcialmente a su jornada laboral (sin justificación ni permiso)	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Inasistencia de Jornada Completa Injustificada. Faltar a laborar o abandonar el puesto de trabajo durante la totalidad de la jornada sin justa causa comprobada, permiso previo o sin la debida justificación.	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Falta de Notificación: No informar oportunamente la inasistencia a laborar, o parte de ella, cualquiera sea el motivo.	Leve	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 4 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

<p>Uso Indevido de Permisos: Hacer uso indebido o exceder el tiempo de los permisos concedidos, o no presentar los documentos que los justifiquen.</p>	Leve	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Retiro Anticipado: Retirarse antes de la hora de finalización de su jornada laboral, sin justa causa o sin el permiso del superior o encargado.</p>	Leve	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 4 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Negativa a Suplementar: Negarse a laborar tiempo suplementario (horas extra) cuando esté programado con la debida anticipación y justificación legal.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 4 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Falta en Día de Descanso: Faltar sin justa causa a laborar los dominicales o festivos cuando esté programado y sea legalmente requerido.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

2. RELACIONADAS CON LAS NORMAS DE SST Y COMPORTAMIENTO SEGURO

Falta	Calificación	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez	QUINTA VEZ / TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA
Acostarse o dormir durante la jornada laboral.	Grave	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Uso No Autorizado de Elementos: Utilizar celulares, radios, grabadoras, televisores, revistas u otros elementos durante la jornada laboral sin la debida autorización de la empresa.	Leve	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

<p>Juegos de Manos: Participar en juegos de manos dentro de las instalaciones, poniendo en riesgo la seguridad propia y ajena.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Omisión de EPP/EPCC en Alto Riesgo: No usar o dar uso incorrecto a los Elementos de Protección Personal (EPP) o Elementos de Protección Colectiva (EPCC) requeridos para tareas de alto riesgo.</p>	Gravísima	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Uso de Herramientas No Autorizadas: Utilizar herramientas que no estén autorizadas, se encuentren en mal estado o no sean adecuadas para la ejecución de la actividad encomendada.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Incumplimiento de Señalización: No respetar la señalización establecida por la empresa para la circulación de equipos, vehículos y personas.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Exposición Imprudente a Cargas: Exposición a cargas suspendidas en forma imprudente o incumplimiento de procedimientos de izaje y manejo de cargas.</p>	Gravísima	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Incumplimiento de Tránsito/Velocidad: Incumplimiento a las normas internas y del Código de Tránsito, incluidos los excesos de velocidad o manejo imprudente de vehículos de la empresa.</p>	Grave	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Incumplimiento T. Altura (Normativa Específica): Incumplimiento de cualquier normativa de Trabajos en Altura (procedimientos, permisos, uso de arnés, etc.).</p>	Gravísima	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

<p>Operación sin Habilitación: Operar equipos, maquinaria y/o vehículos sin el entrenamiento, certificación y/o habilitación interna requerida.</p>	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Omisión en Reporte de Eventos: No reportar de manera inmediata los accidentes o incidentes ocurridos durante la jornada de trabajo al superior o área de SST.</p>	Grave	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Presentarse Incapacitado: Presentarse a laborar estando incapacitado para ello (violando la orden médica y la prohibición de la empresa).</p>	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Omisión de Información Médica: No suministrar la información requerida por los profesionales de la salud (ARL, EPS, SG-SST) para el seguimiento del caso.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Inasistencia a Controles Médicos: No asistir a las citas médicas o controles programados por la ARL/EPS con previa notificación.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Reprogramación No Justificada: Reprogramar citas médicas o realización de exámenes diagnósticos sin previo aviso y/o sin justificación válida y verificable.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Dilación de Tiempos (General): Dilatar o entorpecer los tiempos de respuesta o trámites internos relacionados con SST.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Dilación en Rehabilitación: Dilatar o entorpecer los tiempos de los procesos de rehabilitación ordenados por las entidades de salud.</p>	Grave	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Incumplimiento de Recomendaciones Médicas: Incumplir las restricciones,</p>		Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

recomendaciones médicas o adaptaciones vigentes durante su proceso de retorno o reubicación laboral.	Grave					
Daño/Pérdida de Bienes (Leve): Daño o pérdida de EPP, EPCC y/o dotación imputable al trabajador, con valor hasta 2 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Daño/Pérdida de Bienes (Moderado): Daño o pérdida de EPP, EPCC y/o dotación imputable al trabajador, con valor superior a 2 SMMLV y hasta 4 SMMLV.	Grave	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Daño/Pérdida de Bienes (Grave): Daño o pérdida de EPP, EPCC y/o dotación imputable al trabajador, con valor superior a 4 SMMLV.	Grave	Suspensión por 5 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 10 días.	Suspensión por 12 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Omisión de EPP/EPCC en Alto Riesgo: No usar o dar uso incorrecto a los Elementos de Protección Personal (EPP) o Elementos de Protección Colectiva (EPCC) requeridos para tareas de alto riesgo.	Gravísima	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 10 días.	Suspensión por 12 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Ingreso bajo Sustancias Psicoactivas: Ingresar y/o permanecer bajo la influencia de alcohol/drogas, o dar positivo en prueba de alcoholimetría durante la jornada.	Gravísima	Suspensión por 6 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 12 días.	Suspensión por 16 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Negativa a Pruebas de Alcohol/Drogas: Negarse sin justa causa a realizarse las pruebas que tenga prevista la Empresa.	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 10 días.	Suspensión por 12 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Negativa a Normas de SST: Negativa a acatar las normas e instrucciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), poniendo en riesgo su vida o la de terceros.	Grave	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 10 días.	Suspensión por 15 días.	Suspensión por 20 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

<p>Desorden en Lugar de Trabajo: Mantener desordenado el lugar de trabajo, con materiales, equipos u objetos que pongan en peligro la integridad física del propio trabajador, compañeros y personal de la empresa.</p>	Leve	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Participar, promover, incitar, facilitar o reaccionar de forma violenta en riñas, peleas de hecho o agresiones físicas y verbales dentro de las oficinas. Se entenderá que la ejecución de cualquiera de estos actos pone en riesgo inminente la integridad física y la vida de todo el personal presente en las oficinas. En consecuencia, esta conducta se tipifica como una violación gravísima a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y una falta grave a las obligaciones del trabajador.</p>	Gravísima	Terminación del contrato por Justa Causa.				

3. RELACIONADAS CON EL USO DE INSTALACIONES, MAQUINARIA Y EQUIPOS

Falta	Calificación	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez	QUINTA VEZ / TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA
<p>Pérdida/Daño de Activos Pérdidas o daños por mal uso a herramientas, equipos, vehículos y/o herramientas de tecnología de la información, con valor hasta 2 SMMLV.</p>	Leve	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Pérdida/Daño de Activos: Pérdidas o daños por mal uso a activos (herramientas, equipos, vehículos, tecnología), con valor superior a 2 SMMLV y hasta 4 SMMLV.</p>	Grave	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Pérdida/Daño de Activos: Pérdidas o daños por mal uso a activos (herramientas, equipos, vehículos, tecnología), con valor superior a 4 SMMLV.	Grave	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación por Justa Causa (Por daño muy grave a bienes, conforme al CST Art. 62, Num. 8).	N/A	Terminación del contrato por Justa Causa.
Manejo sin Autorización: Permitir el manejo de materiales, equipos o herramientas de la empresa sin contar con la debida autorización del superior inmediato o encargado.	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Uso Distinto al Señalado: Disponer de los materiales, equipos o herramientas de propiedad de la empresa para darles un uso distinto al señalado por la empresa.	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Aprovechamiento Económico (FRAUDE): Disponer, vender, transar o aprovecharse económicamente, en beneficio propio o de terceros, en relación con los materiales, equipos o herramientas de propiedad de la empresa sin la autorización de la alta gerencia.	Gravísima	Terminación por Justa Causa (CST Art. 62, Num. 8)	N/A	N/A	N/A	N/A
Herramienta o Equipo Incompleto: Mantener incompleta, desordenada o sin reporte la herramienta, equipos o elementos de protección suministrados por la empresa.	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 3 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

4. RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y EL COMPORTAMIENTO EN GENERAL

Falta	Calificación	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez	QUINTA VEZ / TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

<p>Cambio de Ropa en Lugar No Asignado: Cambiarse de ropa en lugares distintos a los asignados por la empresa.</p>	Leve	Llamado de Atención Verbal.	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 2 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Negativa al Ius Variandi: La negativa injustificada a cumplir las instrucciones de traslado, reubicación o modificación de funciones impartidas por el empleador en ejercicio del <i>ius variandi</i>.</p>	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Pérdida de Tiempo/Entorpecimiento: Perder tiempo, entorpecer el trabajo de otros, o dedicarse a asuntos distintos a los asignados durante la jornada laboral.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días.	Suspensión por 5 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Errores/Descuidos con Perjuicio: Incurrir en errores, descuidos u omisiones que ocasionen gastos o pérdidas demostrables a la Empresa o a los clientes.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Incumplimiento de Métodos/Normas: No trabajar de acuerdo con los métodos, normas, sistemas o instrucciones impartidas por la Empresa.</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Colectas/Juegos de Azar No Autorizados: Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, "natilleras", propagandas, juegos de azar o jugar dinero dentro de instalaciones de la Empresa, sin autorización de la alta gerencia.</p>	Leve	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
<p>Difamación/Afirmaciones Falsas: Hacer afirmaciones falsas o mal intencionadas (difamación) contra la Empresa, sus administradores, o sus trabajadores por cualquier medio.</p>	Grave	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación con Justa Causa. (Por falta gravísima de deslealtad y perjuicio al buen nombre).	N/A	N/A
<p>Desobediencia de Órdenes: No cumplir órdenes del superior inmediato o encargado, sin justa causa, siempre que estas no lesionen su dignidad (verbales o escritas).</p>	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

No Legalización de Dineros: No legalizar los dineros (viáticos, anticipos) entregados por la Empresa, en los plazos establecidos.	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
No Revelar Conflicto de Interés: No revelar oportunamente una situación constitutiva de conflicto de interés.	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación con Justa Causa. (Por falta grave de lealtad y transparencia)	N/A	N/A
Incumplimiento Uso de TICs: El incumplimiento de las prohibiciones en materia de uso de sistemas de información, software y equipos tecnológicos.	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Incumplimiento Medidas de Conflicto: No dar cumplimiento a las medidas administrativas para la adecuada administración del conflicto de interés que le fueren notificadas.	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación con Justa Causa. (Por falta grave de lealtad y desobediencia).	N/A	N/A
Vulneración de Exclusividad: Vulnerar el compromiso de exclusividad si este ha sido pactado en el contrato de trabajo.	Grave	Suspensión por 8 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación con Justa Causa. (Por falta gravísima de competencia desleal y deslealtad).	N/A	N/A
Vulneración de Obligaciones/Prohibiciones Especiales: La vulneración de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones no tasadas con regla propia en este artículo.	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Faltar al respeto a los directivos de la empresa, socios, o compañeros de trabajo dentro y fuera de la empresa.	Grave	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A
Violencia y Maltrato: Actos de violencia, injuria o malos tratamientos contra directivos, compañeros o sus familias (dentro o fuera del servicio).	Gravísima.	Terminación del contrato por Justa Causa.				



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

<p>Actos Inmorales o Delictuosos: Cometer delitos o actos contra la moral en el lugar de trabajo.</p>	<p>Gravísim a.</p>	<p>Terminación del contrato por Justa Causa.</p>				
<p>Coacción Laboral: Coartar la libertad de trabajo o asociación sindical de otros, o coaccionar a superiores/subalternos.</p>	<p>Gravísim a.</p>	<p>Suspensión por 8 días.</p>	<p>Terminación del contrato por Justa Causa.</p>			
<p>Tener faltantes o descuadres de inventario bajo su custodia o responsabilidad, de forma múltiple o reiterada, que no cuenten con justificación técnica válida y sean comprobados mediante los registros del sistema de la empresa</p>	<p>Grave</p>	<p>Suspensión por 2 días.</p>	<p>Suspensión por 4 días</p>	<p>Terminación del contrato por Justa Causa.</p>		
<p>Difamación Pública: Expresiones injuriosas contra la empresa o compañeros en actos públicos.</p>	<p>Gravísim a.</p>	<p>Suspensión por 8 días</p>	<p>Terminación del contrato por Justa Causa.</p>			
<p>Vicios y Armas: Conservar armas en el sitio de trabajo o vicios que perturben la disciplina.</p>	<p>Gravísim a</p>	<p>Suspensión por 8 días</p>	<p>Terminación del contrato por Justa Causa.</p>			
<p>ACOSO SEXUAL LABORAL: Todo acto, comportamiento, asedio o acercamiento de naturaleza sexual, física o verbal, con fines lascivos o libidinosos, no deseado por el receptor, que afecte la dignidad o cree un entorno hostil. Incluye tocamientos, insinuaciones, exigencia de favores sexuales o comunicaciones por medios digitales (WhatsApp, redes) con fines de hostigamiento, sea dentro o fuera de la jornada laboral.</p>	<p>Gravísim a</p>	<p>Terminación del contrato por justa causa.</p>				

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Participar, promover o incitar riñas, peleas de hecho o agresiones físicas y/o verbales contra cualquier persona, ya sea dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas durante el cumplimiento de la jornada laboral o la prestación del servicio	Grave	Suspensión por 8 días	Terminación del contrato por justa causa.			
--	-------	-----------------------	---	--	--	--

5. RELACIONADAS CON LA FIDELIDAD, ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERÉS

Falta	Calificación	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez	QUINTA VEZ / TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA
Engaño en admisión: Presentar documentos falsos (títulos, referencias, antecedentes) o callar inhabilidades.	Gravísima	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A	N/A.
Competencia Desleal: Ejecutar actos de comercio del mismo sector o desviar clientes de la financiera para beneficio propio o de terceros.	Gravísima	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A
Revelación de Secretos: Difundir información sujeta a reserva bancaria, datos personales de clientes o estrategias comerciales.	Gravísima	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A
Comisiones Prohibidas: Solicitar o recibir dinero, regalos o favores de clientes/proveedores a cambio de agilizar o aprobar servicios	Gravísima	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A
Conflicto de Interés Financiero: Omitir el deber de informar relaciones personales o comerciales con solicitantes de crédito o proveedores.	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A

6. RELACIONADAS CON EL MANEJO DE DINERO Y PATRIMONIO

Falta	Calificación	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez	QUINTA VEZ / TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA
-------	--------------	-------------	-------------	-------------	------------	--

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Fraude con Productos: Usar dinero de la empresa para fines personales (jineteo/auto-préstamos), emitir servicios sin facturar o manipular saldos.	Gravísima	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A	N/A.
Omisión de Registro Contable: No ingresar recaudos al sistema el mismo día o manipular libros, afectando la trazabilidad del dinero.	Gravísima	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A
Incumplimiento de Aportes/Pagos: No realizar oportunamente los descuentos o pagos de seguridad social o cesantías.	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A
Apropiación de Bienes: Sustraer, vender o retener papelería de seguridad, títulos valores, dinero o activos fijos de la entidad.	Gravísima	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A
Incumplimiento de Aportes/Pagos: No tramitar oportunamente pagos de seguridad social o parafiscales, generando moras o multas a la empresa	Grave	Suspensión 8 días	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A

6. RELACIONADAS CON EL RENDIMIENTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Falta	Calificación	Primera Vez	Segunda Vez	Tercera Vez	Cuarta Vez	QUINTA VEZ / TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA
Bajo Rendimiento Deficiente: Rendimiento inferior al promedio que no se corrige tras requerimiento (Siguiendo proceso legal de bajo rendimiento)	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.
Obstrucción de Investigaciones: Obstaculizar investigaciones disciplinarias, administrativas o no suministrar información a gerencia.	Gravísima	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A	N/A

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

Operación Indebida: Asumir compromisos/pedidos que afecten gravemente el patrimonio sin autorización o tener personal ajeno trabajando a su cargo.	Grave	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 8 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.	N/A	N/A
Negligencia Documental: Retrasar respuestas a derechos de petición (PQR), omitir el archivo de garantías o permitir acceso no autorizado a expedientes.	Grave	Llamado de Atención Escrito.	Suspensión por 2 días.	Suspensión por 4 días.	Suspensión por 6 días.	Terminación del contrato por Justa Causa.

Artículo 68. Reincidencia y acumulación de faltas. Para la aplicación de las sanciones previstas en este Reglamento, la Empresa tendrá en cuenta los siguientes criterios de reincidencia y acumulación:

1. Reincidencia Específica: Se produce cuando el trabajador incurre nuevamente en la misma conducta (ej. llegar tarde). En este caso, se aplicará de forma estricta la escala progresiva (1ª vez, 2ª vez, etc.) definida en los cuadros del Artículo 67.
2. Reincidencia Genérica (Acumulación): Se produce cuando el trabajador incurre en faltas de distinta naturaleza (ej. un retardo y luego una falta de uso de EPP). La Empresa podrá sumar estas faltas para calificar la conducta como "Sistemática inejecución de obligaciones" (CST Art. 62, Numeral 10).
3. Criterio de Gravedad por Acumulación: La comisión de tres (3) faltas calificadas como "Graves" o "Gravísimas" de cualquier tipo, dentro de un periodo de seis (6) meses, facultará a la Empresa para proceder con la Terminación del Contrato por Justa Causa, previa diligencia de descargos, al considerarse que el trabajador ha roto la buena fe contractual y la disciplina mínima requerida.
4. Término de Caducidad de Antecedentes: Para efectos de reincidencia, las faltas cometidas por el trabajador tendrán una vigencia de doce (12) meses. Cumplido este término sin que el trabajador haya reincidido, se considerará que su historial inicia de nuevo para efectos de la escala de sanciones, sin perjuicio de que el antecedente permanezca en el registro.

Parágrafo 1. De conformidad con el numeral 6º y 10º del Artículo 62 del CST, se considera Falta Grave y por tanto justa causa de terminación del contrato, la reincidencia en cualquier falta que haya dado lugar a tres (3) o más suspensiones previas dentro de un periodo de doce (12) meses, por cuanto dicha reiteración constituye un incumplimiento sistemático de las obligaciones legales y reglamentarias que rompe la confianza necesaria para la prestación del servicio.

Artículo 69. Terminación del contrato por justa causa. La terminación del contrato de trabajo por justa causa, con base en las valoraciones y análisis realizados por REINVERSIONES LTDA, podrá ser notificada bajo los siguientes criterios:

1. Aplicación Directa del CST: En la primera ocurrencia de la falta, siempre que la conducta esté tipificada en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Literal A, numerales 1 al 15) y su gravedad sea de tal magnitud que haga insostenible el vínculo laboral.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

2. Faltas Gravísimas: Aquellas conductas calificadas como Gravísimas en este Reglamento que, por su naturaleza (ej. agresiones físicas, fraude comprobado, riesgo inminente a la vida), facultan a la Empresa para terminar el contrato en la primera oportunidad, previo agotamiento del debido proceso.
3. Faltas Graves y Sistemática: En el caso de las conductas calificadas como Graves, la justa causa se configurará por la reincidencia del trabajador, de acuerdo con la escala de gradualidad establecida en los cuadros de sanciones del presente Reglamento. La acumulación de sanciones agotará la tolerancia de la Empresa, convirtiendo la conducta en una inejecución sistemática de obligaciones.
4. Debido Proceso (Ley 2466 de 2025): En cualquier caso, ninguna terminación por justa causa podrá aplicarse sin el cumplimiento previo del procedimiento de descargos, garantizando el derecho a la defensa y la contradicción del trabajador.

Artículo 70. Respecto a las faltas y sanciones disciplinarias, en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, se deja claro lo siguiente así:

1. Suspensión y Salario: REINVERSIONES LTDA no reconocerá ni pagará el salario por el tiempo en que un trabajador sea efectivamente suspendido. La aplicación de la sanción de suspensión no podrá generar descuentos salariales o de nómina que no correspondan a la sanción específica aplicada.
2. Registro de Sanciones: Se llevará un registro que contendrá las faltas cometidas y las sanciones impuestas. Dicho registro se tendrá en cuenta para la valoración del desempeño y el otorgamiento de beneficios, siempre de manera objetiva y proporcional.
3. Apartamiento Temporal de Funciones: En los casos en que la empresa considere necesario para el desarrollo del proceso disciplinario, se podrá notificar por escrito al trabajador la suspensión temporal de sus funciones. Durante este periodo, la empresa continuará reconociendo al trabajador su salario básico, como medida de respeto a la presunción de inocencia y para evitar sanciones desproporcionadas.
4. Valoración de la Sanción: Para determinar la sanción aplicable, la empresa realizará una valoración individualizada de los hechos. Se tendrán en cuenta el cargo, el riesgo generado, los antecedentes disciplinarios, el perjuicio económico y el impacto para la empresa, garantizando siempre la proporcionalidad de la sanción.
5. Cierre del Proceso: En aquellos casos en los que no se encuentre responsabilidad del trabajador o no existan pruebas suficientes para la imposición de una sanción, se notificará al trabajador el cierre del proceso disciplinario sin la imposición de ninguna sanción.

Procedimiento para la comprobación de faltas disciplinarias y aplicación de sanciones

Artículo 71. Procedimiento Disciplinario. En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 (que modificó el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo - CST) y los principios constitucionales, la imposición de cualquier sanción disciplinaria estará sujeta al siguiente procedimiento, garantizando en todo momento el derecho de defensa del trabajador de REINVERSIONES LTDA. El procedimiento disciplinario se desarrollará en las siguientes etapas consecutivas:

1. **Comunicación de Apertura y Citación:** La Empresa comunicará formalmente al trabajador la apertura del proceso. Esta comunicación será por escrito y contendrá: el detalle preciso de los hechos, las normas presuntamente vulneradas, las pruebas existentes y la citación a la diligencia de descargos. En dicha citación se indicará la fecha, hora y lugar (físico o virtual) de la diligencia, la cual no podrá realizarse antes de transcurridos los cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

2. **Traslado de Pruebas y Derecho de Contradicción:** Simultáneamente a la comunicación de apertura, se pondrán a disposición del trabajador la totalidad de las pruebas que fundamentan el proceso, en garantía de su derecho de defensa.
3. **Término para Presentar Descargos y Celebración de Audiencia:** Se concederá al trabajador un plazo no inferior a cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de la apertura, para preparar su defensa. Dentro de este término, el trabajador podrá optar por:
 - A) Comparecer a la audiencia de descargos programada por la empresa (presencial o por TIC).
 - B) Presentar sus descargos por escrito, radicándolos ante la empresa o el correo institucional autorizado antes del vencimiento del plazo.
4. **Decisión y Pronunciamiento Definitivo:** Una vez agotada la etapa de defensa y practicadas todas pruebas, la Empresa emitirá una Decisión Motivada y escrita, identificando de manera expresa la valoración de las pruebas, los hechos probados y los fundamentos legales que sustentan la determinación.
5. **Imposición y Notificación de la Sanción:** En el evento de encontrarse probada la falta, se impondrá la sanción establecida conforme a la graduación del presente Reglamento, procediendo a su debida notificación al trabajador.
6. **Recurso de Reposición y en subsidio el de Apelación (Agota Vía Interna):** El trabajador podrá interponer el Recurso de Reposición y en subsidio el de Apelación contra la decisión sancionatoria ante la misma autoridad que profirió la decisión, mediante escrito presentado dentro de los 2 días hábiles siguiente a la notificación de la sanción.
 - La presentación de este recurso tendrá efecto suspensivo sobre la aplicación de la sanción.
 - El Recurso de apelación será resuelto por el gerente o subgerente de la empresa, mediante decisión escrita que confirmará, modificará o revocará la sanción, agotando el procedimiento interno.

Parágrafo 1. Acompañamiento y Modalidad. El trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos (si esta es verbal) acompañado por uno (1) o dos (2) compañeros de trabajo. Si el trabajador opta por rendir descargos verbales, se levantará un Acta de Descargos detallada.

Parágrafo 2. Inasistencia Injustificada. Si el trabajador citado no comparece a la diligencia de descargos y no justifica su inasistencia dentro del día hábil siguiente a la fecha programada, la Empresa continuará con el trámite, profiriendo la decisión con base en las pruebas obrantes en el expediente.

Parágrafo 3. Medidas de Inclusión y Uso de TIC. La Empresa adoptará medidas y ajustes razonables para garantizar la participación efectiva de trabajadores con discapacidad. Así mismo, el procedimiento podrá realizarse utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), garantizando los medios de defensa del trabajador.

Parágrafo 4. Propósito del Proceso. El proceso disciplinario tiene un propósito fundamentalmente correctivo y formativo, orientado a la mejora de la conducta del trabajador, el restablecimiento de la sana convivencia laboral y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO VIII

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

Artículo 72. Promoción de un ambiente laboral libre de acoso. REINVERSIONES LTDA garantiza un entorno de trabajo basado en el respeto y la dignidad humana, bajo los siguientes ejes:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

1. Principios: Se protegerá la salud mental, la honra y la libertad de los trabajadores, previniendo toda forma de violencia o discriminación, en concordancia con la Ley.
2. Mecanismos de Acción: * Formación Continua: Talleres sobre respeto y límites laborales en el proceso de inducción y capacitaciones semestrales.
 1. Cultura de Respeto: Difusión de valores corporativos y canales de denuncia seguros.
 2. Espacios de Construcción: Actividades para examinar conductas que puedan afectar el clima laboral y generar recomendaciones preventivas.

Artículo 73. Comité de convivencia laboral. La Empresa constituirá un Comité de Convivencia Laboral como órgano de medida preventiva de acoso laboral, conforme a la Resolución 3461 de 2025.

Parágrafo: No constituye acoso laboral el ejercicio legítimo de la subordinación (solicitud de informes, cumplimiento de metas y horarios), siempre que se realice bajo parámetros de respeto y conforme a la ley.

Artículo 74. Conformación y elección. El Comité será paritario: dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

1. Elección: Los trabajadores elegirán a sus representantes mediante voto secreto. El empleador designará a los suyos directamente.
2. Inhabilidades: No podrán integrarlo quienes hayan tenido quejas de acoso (como víctimas o acusados) en los seis (6) meses anteriores.
3. Perfil: Se priorizarán personas con competencias de comunicación asertiva, imparcialidad y reserva ética.

Artículo 75. Funcionamiento y procedimiento. En cumplimiento del Decreto 0728 de 2025, el funcionamiento se registrará así:

1. Reuniones Ordinarias: El Comité se reunirá una (1) vez cada mes. En caso de no haber quejas pendientes, la sesión se destinará a actividades de prevención y promoción de la salud mental.
2. Reuniones Extraordinarias: Se convocará de inmediato ante casos urgentes o situaciones que amenacen la integridad de un trabajador.
3. Quórum: Se requiere la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes, garantizando siempre la presencia de al menos un representante de cada parte (empleador y trabajadores).
4. Confidencialidad y Custodia: Todas las deliberaciones y actas son estrictamente confidenciales. El archivo de quejas será custodiado de forma independiente por el secretario del Comité, garantizando el derecho a la intimidad.

Artículo 76. Derecho a la desconexión laboral. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025, REINVERSIONES LTDA garantiza a todos sus trabajadores el derecho a no ser contactados por ningún canal de comunicación (correo, WhatsApp, llamadas, etc.) para asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria, durante sus descansos, licencias o vacaciones.

1. Garantía de Desconexión: Ningún trabajador podrá ser sancionado ni discriminado por no responder comunicaciones fuera de su horario laboral.



813.007.547-8

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

2. Excepciones: El derecho a la desconexión no aplicará en casos de fuerza mayor o caso fortuito donde se requiera la intervención inmediata del trabajador para evitar un perjuicio grave a la operación o patrimonio de la empresa.

Artículo 77. Uso de herramientas tecnológicas y teletrabajo. Para los trabajadores bajo modalidades de teletrabajo o trabajo remoto, se establecen las siguientes reglas:

3. Respeto a la Jornada: Las reuniones virtuales y asignación de tareas deben ocurrir exclusivamente dentro del horario pactado.
4. Herramientas de Comunicación: El uso de grupos de WhatsApp laborales se limitará estrictamente a la jornada. Se prohíbe el envío de instrucciones laborales en horarios nocturnos o fines de semana, salvo las excepciones del artículo anterior.
5. Ciberacoso: El contacto persistente, intimidatorio o fuera de horario sin justificación será remitido al Comité de Convivencia Laboral para su estudio como posible conducta de acoso laboral, conforme al Decreto 0728 de 2025.

Artículo 78. Obligaciones del teletrabajador. El trabajador en modalidad remota deberá:

1. Reportar cualquier incidente de salud física o mental derivado del uso de tecnologías.
2. Cumplir con las pausas activas digitales programadas por el área de SST.
3. Mantener la confidencialidad de la información, garantizando que los equipos y datos de la empresa no sean accesibles por terceros en su lugar de residencia.

CAPÍTULO IX Beneficios extralegales y su naturaleza jurídica

Artículo 79. El presente reglamento interno de trabajo de REINVERSIONES LTDA establece que la empresa podrá conceder beneficios y/o prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. La concesión de estos beneficios se realiza con la exclusiva voluntad de la empresa y en ningún caso constituirán salario para efectos legales, salvo que se estipule expresamente lo contrario.

La empresa se reserva el derecho de modificar, ampliar, disminuir o eliminar, en cualquier momento, los beneficios extralegales aquí mencionados. Cualquier modificación, ampliación, disminución o eliminación se realizará sin que sea necesario el acuerdo o la aprobación previa del trabajador, bastando la simple notificación escrita por parte de la empresa, a través de los medios que determine la gerencia, y en el momento que la compañía considere oportuno.

CAPÍTULO X Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTÍCULO 80. Procedimiento de Reclamos y Quejas.

1. **Instancia inicial:** El trabajador presentará sus reclamos y quejas ante el Gerente y/o Subgerente. El empleador estará obligado a responder de manera razonable, considerando la naturaleza del reclamo.
2. **Tiempo de respuesta:** Las quejas y reclamos deberán ser resueltas por la empresa en un tiempo razonable, que se determinará según la complejidad y naturaleza de cada caso.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RENTAR INVERSIONES LTDA.

3. **Asistencia sindical:** El trabajador tiene el derecho de ser asistido por la organización sindical a la cual pertenezca al presentar sus reclamos ante el empleador, si la organización existe.

CAPÍTULO XI Publicaciones y disposiciones finales

Artículo 81. Publicación del reglamento interno y medio de divulgación. El reglamento deberá publicarse en el lugar de trabajo, exhibiendo al menos dos (2) copias en sitios de fácil acceso y visibilidad para los trabajadores. Adicionalmente, se pondrá a disposición del personal mediante una vía virtual, ya sea cargándolo en la página web de REINVERSIONES LTDA o a través de cualquier otro canal digital que el empleador determine. Se deberá dejar constancia de la entrega o el acceso por medio digital a cada trabajador.

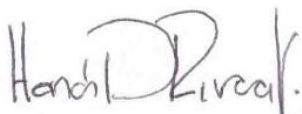
Artículo 82. Entrada en vigor del reglamento. El presente reglamento entrará en vigor quince (15) días después de su publicación en la forma prescrita en el artículo anterior.

Artículo 83. Efecto legal y favorabilidad. No producirán ningún efecto las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes vigentes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. Dichas fuentes sustituyen las disposiciones de este reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador, garantizando el respeto al Principio de Progresividad y a los derechos mínimos e irrenunciables establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 84: Derogación del reglamento anterior. Desde la fecha de entrada en vigor de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones de cualquier reglamento que la empresa haya tenido antes de esta fecha.

Fecha actualización: 04 de mayo de 2026

Cordialmente,



HERNAN DARIO RIVERA FLOREZ

CC. No. 80.086.564 expedida en Bogotá D.C.
Representante legal REINVERSIONES LTDA.
Nit. 813007547-8.

Fecha de última modificación: 04 de mayo de 2026

Dirección: Cra. 5 N°15-01

Ciudad: Neiva Departamento: Huila

Revisó,
Líder en seguridad y salud en el trabajo.

Proyectó y Revisó,
Felipe Andrés Cerquera Rivera
Abogado Externo