

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TOWERS NORTE S.A.S.

NIT 901.227.673-0

Centro de Idiomas Towers

Bogotá D.C.

Fecha de actualización: 30 de septiembre de 2026

Cúcuta - Norte de Santander
Av. 0 16-90 La Playa, piso 2
Cel: +51 3242755119

Usaquén – Bogotá
Cra 22 # 161-08, Piso 2
Cel: +57 3046003414

Kennedy – Bogotá
Av. ClI 26 sur # 71D-77, Piso 2
Cel: +57 3142317707

Engativá – Bogotá
Av. ClI 80 # 70F – 65, Piso 2
Cel: +57 3222695926

CAPÍTULO I OBJETO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Identificación del empleador. TOWERS NORTE S.A.S., sociedad por acciones simplificada identificada con NIT 901.227.673-0, matrícula mercantil 03032021 de la Cámara de Comercio de Bogotá, con domicilio principal en la Avenida Calle 26 Sur N.º 71 D 77, Barrio Carvajal, Piso 2, Sector Kennedy, Bogotá D.C., representada legalmente por JORGE ENRIQUE TORRES PRATO, identificado con cédula de ciudadanía N.º 88.227.668, cuya actividad económica principal es la formación para el trabajo en el área de idiomas (CIIU 8551), expide el presente Reglamento Interno de Trabajo, en adelante el Reglamento o el RIT, en cumplimiento de los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Parágrafo 1. TOWERS NORTE S.A.S. desarrolla su actividad bajo la marca comercial Centro de Idiomas Towers en los siguientes establecimientos de comercio matriculados en la Cámara de Comercio de Bogotá: (a) Centro de Idiomas Towers Usaquén, Calle 161 N.º 21-90 Piso 2 según certificado de Cámara de Comercio / Calle 161 N.º 21 – 92 según RUT, Bogotá D.C; (b) Centro de Idiomas Towers Kennedy, Avenida Calle 26 Sur No. 71 D 77, Piso 2, Bogotá D.C; (c) Centro de Idiomas Towers Engativá, Avenida Calle 80 No. 70 F 65, Piso 2, Bogotá D.C.

Parágrafo 2. El Reglamento se aplica en los establecimientos indicados y en cualquier otro centro de trabajo, sede, evento o actividad presencial o virtual que TOWERS NORTE S.A.S. abra o desarrolle con posterioridad, dentro o fuera de Bogotá D.C.

Artículo 2. Objeto. El Reglamento contiene el conjunto de normas que regulan las condiciones a las que deben sujetarse TOWERS NORTE S.A.S. y las personas que le prestan servicios bajo contrato de trabajo, con el fin de garantizar relaciones laborales dignas, justas, ordenadas y conformes a la Constitución Política, al CST, a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Colombia y a las demás normas laborales vigentes.

Artículo 3. Personas cubiertas. El Reglamento cubija a todas las personas vinculadas a TOWERS NORTE S.A.S. mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, cargo, área o sede, y cualquiera que sea la forma de prestación del servicio: presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

Parágrafo 1. El personal docente vinculado mediante contrato de prestación de servicios no está cubierto por el Reglamento, por no existir con él relación laboral. Lo anterior no impide que las normas sobre convivencia, prevención del acoso, violencia y discriminación (Capítulos XXIV y XXV), protección de datos personales (Capítulo XXVI) y seguridad y salud en el trabajo (Capítulo XIII) se apliquen a dichos contratistas en la medida en que la ley así lo ordene, en particular el Decreto 1040 de 2026 y el Decreto 1072 de 2015.

Parágrafo 2. TOWERS NORTE S.A.S. se abstendrá de ejercer sobre sus contratistas por prestación de servicios facultades propias de la subordinación laboral (imposición de horarios, órdenes permanentes sobre la forma de ejecutar la labor, control disciplinario). Cuando en la práctica concurren los elementos del artículo 23 del CST, se aplicará la presunción del artículo 24 del CST y el Decreto 0581 de 2026 sobre tercerización laboral.

Artículo 4. Incorporación al contrato de trabajo. El Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador (artículo 107 del CST). Es obligación de cada trabajador conocer el Reglamento y cumplirlo. TOWERS NORTE S.A.S. entregará copia digital del Reglamento a cada trabajador al momento de su ingreso y dejará constancia de la entrega.

Artículo 5. Interpretación y favorabilidad. En caso de duda sobre la aplicación o interpretación de una norma del Reglamento, se aplicará la que sea más favorable al trabajador (artículo 53 de la Constitución Política y artículo 21 del CST). Las disposiciones del Reglamento que resulten menos favorables que la ley, el contrato individual, los pactos o convenciones colectivas o los fallos arbitrales no producirán efecto alguno (artículos 43 y 109 del CST).

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN Y SELECCIÓN

Artículo 6. Requisitos de admisión. Quien aspire a desempeñar un cargo en TOWERS NORTE S.A.S. debe ser mayor de dieciocho (18) años, participar en el proceso de selección definido por la empresa y presentar, en medio físico, los siguientes documentos: (a) hoja de vida actualizada; (b) dos (2) certificaciones laborales con hoja membrete; (c) dos referencias personales; (d) copia del documento de identidad ampliada al 150%; (e) fotocopia del diploma de bachiller académico; (f) acta de grado de bachiller académico; (g) certificado de estudios de educación técnica si aplica; (h) certificación de afiliación a EPS; (i) certificación afiliación fondo de pensiones; (j) certificación fondo de cesantías; (k) certificación bancaria; (l) autorización expresa e informada para el tratamiento de sus datos personales, conforme a la Ley 1581 de 2012; (m) los demás que la empresa determine para el cargo, siempre que no estén prohibidos por la ley.

Parágrafo 1. TOWERS NORTE S.A.S. no exigirá en formatos, entrevistas ni solicitudes de empleo datos sobre estado civil, número de hijos, religión o afiliación política (artículo 1 de la Ley 13 de 1972); prueba de embarazo (artículo 43 de la Constitución Política; Convenio 111 de la OIT; Resolución 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo); prueba de VIH (Decreto 1543 de 1997); ni libreta militar (artículo 111 del Decreto 2150 de 1995). Tampoco exigirá certificados de antecedentes distintos de los que la ley permita solicitar para el cargo específico.

Parágrafo 2. La información y la documentación que el aspirante suministre se reciben de buena fe y se presumen veraces. TOWERS NORTE S.A.S. podrá verificarlas. La presentación de documentos falsos o adulterados, o la ocultación de información determinante para la vinculación, constituye falta grave y justa causa de terminación del contrato conforme al numeral 1 del literal a) del artículo 62 del CST, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

Artículo 7. Etapas del proceso de selección. El proceso de selección comprende, según el cargo: (a) recepción y validación de la hoja de vida; (b) entrevista con el área de recursos humanos; (c) líder de área y director general; (d) inducción (e) capacitación (f) etapa práctica (g) examen médico ocupacional de preingreso. TOWERS NORTE S.A.S. tiene autonomía para definir, ajustar, suspender o cancelar sus convocatorias según las necesidades del servicio, sin que la no selección de un aspirante pueda entenderse como vulneración de sus derechos.

Artículo 8. Formalización del contrato. Cumplidos los requisitos de ingreso, se celebrará el contrato de trabajo por escrito, en dos (2) ejemplares, uno para el trabajador y otro para TOWERS NORTE S.A.S. Cuando el contrato se firme por medios electrónicos se observarán los requisitos del artículo 39 del CST y de la Ley 527 de 1999.

Artículo 9. Datos de contacto y de emergencia. El trabajador debe registrar ante el área de Recursos Humanos su dirección de residencia, número de teléfono y correo electrónico personal, así como el nombre, parentesco y datos de contacto de al menos una persona a quien avisar en caso de accidente o emergencia. El trabajador informará por escrito cualquier cambio de estos datos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que ocurra. Las comunicaciones que TOWERS NORTE S.A.S. remita a la última dirección o correo registrados se entienden válidamente enviadas.

CAPÍTULO III

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 10. Modalidades. TOWERS NORTE S.A.S. podrá celebrar con sus trabajadores las siguientes modalidades de contrato de trabajo: (a) contrato a término indefinido (artículo 47 del CST), que es la modalidad general; (b) contrato a término fijo (artículo 46 del CST, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025), que debe constar por escrito; (c) contrato por duración de la obra o labor contratada, que debe constar por escrito con identificación precisa de la obra o labor que lo origina (artículo 45 del CST y artículo 8 de la Ley 2466 de 2025); (d) contrato de aprendizaje, conforme al artículo 81 del CST, al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y al Decreto 0223 de 2026.

Artículo 11. Reglas del contrato a término fijo. El contrato a término fijo se rige por las siguientes reglas: (a) su duración inicial y sus prórrogas se sujetan al artículo 46 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025; (b) la duración acumulada de los contratos a término fijo celebrados con un mismo trabajador, incluidas todas sus prórrogas y renovaciones, no podrá superar cuatro (4) años; cumplido ese límite, el contrato se convierte en contrato a término indefinido; (c) para los contratos vigentes al 25 de junio de 2025, el cómputo del límite de cuatro (4) años inicia en esa fecha; (d) para la terminación del contrato por vencimiento del plazo, TOWERS NORTE S.A.S. comunicará por escrito al trabajador su decisión de no prorrogarlo con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario; si no lo hace, el contrato se entiende prorrogado en los términos del artículo 46 del CST; (e) la no renovación no podrá estar motivada en el estado de salud, el embarazo, la condición de discapacidad, la presentación de una queja de acoso, el ejercicio del derecho de asociación ni en ningún otro criterio prohibido por la ley, y se sujetará a lo dispuesto en el Capítulo XXI de este Reglamento.

Parágrafo. TOWERS NORTE S.A.S. llevará un registro actualizado de la fecha de inicio, las prórrogas escritas o automáticas y la fecha de vencimiento de cada contrato a término fijo, para efectos del control del límite de cuatro (4) años y de los preavisos.

Artículo 12. Contrato de aprendizaje y prácticas formativas. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, de duración no superior a tres (3) años, que no admite período de prueba y en el cual la subordinación se refiere exclusivamente a las actividades propias de la formación. El apoyo de sostenimiento, las fases lectiva y práctica y las obligaciones de afiliación a la seguridad social se rigen por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0223 de 2026. La vinculación de estudiantes practicantes mediante convenio con su institución educativa no constituye contrato de trabajo, salvo que las actividades asignadas no guarden relación con su programa de formación; en ese caso la relación se regirá por el CST.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 13. Concepto. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto que TOWERS NORTE S.A.S. aprecie las aptitudes del trabajador y que este aprecie la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76 del CST). Debe estipularse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77 del CST).

Artículo 14. Duración. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses. Cuando entre TOWERS NORTE S.A.S. y un mismo trabajador se celebren contratos sucesivos, el período de prueba solo es válido en el primer contrato (artículo 78 del CST). Si se pactó por un lapso menor al máximo legal, las partes podrán prorrogarlo antes de su vencimiento sin superar el máximo.

Artículo 15. Efectos. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede terminar el contrato en cualquier momento, sin previo aviso ni indemnización. La decisión de TOWERS NORTE S.A.S. deberá fundarse en la valoración objetiva de las aptitudes del trabajador y comunicarse de manera motivada, conforme a la jurisprudencia constitucional (Sentencias T-978 de 2004 y T-1097 de 2012). Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales y de las protecciones especiales previstas en la ley, incluida la estabilidad laboral reforzada (artículo 80 del CST y Capítulo XXI de este Reglamento).

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 16. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de TOWERS NORTE S.A.S. (artículo 6 del CST). Estos trabajadores tienen derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales, conforme a la Sentencia C-823 de 2006 de la Corte Constitucional, y a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 17. Jornada máxima. La jornada ordinaria de trabajo en TOWERS NORTE S.A.S. es de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme al artículo 161 del CST, modificado por la Ley 2101 de 2021, distribuidas de lunes a sábado con un (1) día de descanso obligatorio remunerado. La reducción de la jornada no implica disminución del salario ni de los derechos adquiridos por los trabajadores.

Artículo 18. Horarios por área. Los horarios de trabajo se establecen por área, así:

ÁREA	CARGO	LUNES A JUEVES	VIERNES	SÁBADO	HORAS SEMANALES
Administrativa	Gerente Administrativa	9:30 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 1:00 p.m.	42 horas
	Asistente Administrativa				
	Asistente de Cartera	10:30 a.m. a 7:00 p.m.	10:00 a.m. a 7:00 pm	10:00 a.m. a 2:00 p.m.	
	Servicios Generales	8:30 a.m. a 5:00 p.m.	8:00 a.m. a 5:00 p.m.	9:00 a.m. a 1:00 p.m.	
Recursos Humanos	Líder Recursos Humanos	9:30 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 1:00 p.m.	42 horas
Admisiones	Gerente Admisiones	9:30 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 1:00 p.m.	42 horas
	Ejecutivo Back Up				
	Ejecutivo Junior				
Académica	Coordinación Académica	9:30 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 6:00 p.m.	9:00 a.m. a 1:00 p.m.	42 horas
	Asistente Servicio y Soporte				
	Asistente Académica Horario Apertura	6:00 a.m. a 1:30 p.m.	6:00 a.m. a 2:00 p.m.	9:00 a.m. a 1:00 p.m.	42 horas
	Asistente Académica Horario Cierre	1:30 p.m. a 9:00 p.m.	1:00 p.m. a 9:00 p.m.	12:00 p.m. a 4:00 pm	42 horas

Parágrafo 1. Los horarios adoptados respetan la jornada máxima del artículo 17, el descanso mínimo del artículo 19 y el pago de los recargos que correspondan.

Parágrafo 2. El trabajo que se preste entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. es trabajo nocturno (artículo 160 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025) y se remunera con el recargo del artículo 24 de este Reglamento, aun cuando se preste dentro de la jornada ordinaria. TOWERS NORTE S.A.S. liquidará este recargo a los trabajadores del turno de cierre de Asistencia Académica por el tiempo laborado después de las 7:00 p.m.

Parágrafo 3. TOWERS NORTE S.A.S. podrá modificar los horarios cuando las necesidades del servicio lo exijan, en ejercicio del poder de dirección del artículo 23 del CST, con aviso previo al trabajador de al menos cinco (5) días hábiles, salvo urgencia justificada, y sin que la modificación implique desmejora de las condiciones del contrato ni se utilice como medida encubierta de sanción.

Cúcuta - Norte de Santander
 Av. 0 16-90 La Playa, piso 2
 Cel: +51 3242755119

Usaquén – Bogotá
 Cra 22 # 161-08, Piso 2
 Cel: +57 3046003414

Kennedy – Bogotá
 Av. Cll 26 sur # 71D-77, Piso 2
 Cel: +57 3142317707

Engativá – Bogotá
 Av. Cll 80 # 70F – 65, Piso 2
 Cel: +57 3222695926

Artículo 19. Descansos dentro de la jornada. Los trabajadores tendrán un período de descanso para el almuerzo de una (1) hora en la jornada de horario de tiempo completo (9:30 a.m. a 6:00 p.m.) y descansos de quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos en la tarde. Los turnos de horario apertura y horario cierre no tendrán un período de descanso para el almuerzo de una (1) hora, pero contarán con descansos de quince (15) minutos en la mañana y quince (15) minutos en la tarde, que se computan como tiempo de trabajo cuando el trabajador permanezca a disposición de la empresa. TOWERS NORTE S.A.S. promoverá pausas activas de cinco (5) a diez (10) minutos cada dos (2) horas de trabajo, como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 20. Jornada flexible. TOWERS NORTE S.A.S. y el trabajador podrán acordar por escrito, en el contrato o en otrosí, que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se cumpla mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, en las que el número de horas diarias podrá variar entre un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas, sin lugar a recargo por trabajo suplementario mientras no se supere el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales (artículo 161, literal d, del CST, modificado por la Ley 2101 de 2021). Los acuerdos verbales de distribución flexible no producen efectos.

Artículo 21. Descanso en día sábado. Por acuerdo escrito entre las partes, la jornada semanal podrá distribuirse de lunes a viernes ampliando la jornada diaria hasta en dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario (artículo 164 del CST).

Artículo 22. Cargos de dirección, confianza y manejo. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, identificados como tales en su contrato, no están sometidos a la jornada máxima legal (artículo 162 del CST). TOWERS NORTE S.A.S. garantizará a estos trabajadores un descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas y el respeto de su derecho a la desconexión digital.

Artículo 23. Registro de asistencia. Todo trabajador registrará su hora de entrada, de salida y de los descansos que impliquen ausencia del puesto, mediante el sistema que TOWERS NORTE S.A.S. disponga en cada sede. El registro sirve de soporte para la liquidación de la jornada, del trabajo suplementario y de los recargos, y para el control de asistencia. Los datos del registro se tratan conforme al Capítulo XXVI de este Reglamento.

CAPÍTULO VII

TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 24. Tasas de recargo. El trabajo se remunera así: (a) trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, con recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (numeral 1 del artículo 168 del CST); (b) trabajo extra diurno, con recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (numeral 2 del artículo 168 del CST); (c) trabajo extra nocturno, con recargo del setenta y cinco por

ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (numeral 3 del artículo 168 del CST). Cada uno de estos recargos se produce de manera exclusiva, sin acumularse con otro (numeral 4 del artículo 168 del CST). Los recargos por trabajo en domingo o festivo se regulan en el Capítulo VIII.

Artículo 25. Trabajo suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria pactada y, en todo caso, el que excede de la máxima legal (artículo 159 del CST). Solo podrá prestarse en un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, salvo los casos de fuerza mayor del artículo 163 del CST (artículo 13 de la Ley 2466 de 2025). En ningún caso la jornada ordinaria más el trabajo suplementario superará cincuenta y cuatro (54) horas semanales.

Parágrafo 1. TOWERS NORTE S.A.S. solo reconocerá trabajo suplementario cuando haya sido ordenado o autorizado previamente y por escrito por el Representante Legal, la Dirección General o el jefe inmediato con facultad para ello. El trabajador que considere que ha prestado trabajo suplementario sin autorización previa deberá reportarlo por escrito al área de Recursos Humanos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, para su verificación.

Parágrafo 2. Registro de trabajo suplementario. TOWERS NORTE S.A.S. llevará un registro que contenga, para cada trabajador: fecha, número de horas suplementarias, su naturaleza (diurna, nocturna, dominical o festiva), la autorización correspondiente y el valor liquidado. El registro se conservará por el término legal y estará disponible para consulta del trabajador respecto de sus propios datos y de las autoridades del trabajo.

Parágrafo 3. El pago del trabajo suplementario y de los recargos se efectuará junto con el salario del período en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período siguiente (artículo 134 del CST).

CAPÍTULO VIII

DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS

Artículo 26. Días de descanso obligatorio. Son días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos por la Ley 51 de 1983 y la Ley 2578 de 2026: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 9 de julio (Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá, Ley 2578 de 2026), 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, Jueves Santo, Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Los festivos que no caigan en lunes se trasladan al lunes siguiente en los casos previstos por la Ley 51 de 1983. El descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas (artículo 172 del CST).

Artículo 27. Remuneración del descanso. TOWERS NORTE S.A.S. remunerará el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en

todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa (artículo 173 del CST). Cuando la jornada convenida no implique la prestación de servicios todos los días laborables de la semana, el descanso se remunera en proporción al tiempo laborado. La remuneración del descanso en días festivos se rige por el artículo 177 del CST.

Artículo 28. Recargo por trabajo en domingo o festivo. El trabajo ordinario en domingo o festivo se remunera con el recargo previsto en el artículo 179 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025, que se incrementa gradualmente así: (a) del 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026, ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas; (b) del 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2027, noventa por ciento (90%); (c) a partir del 1 de julio de 2027, cien por ciento (100%). Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo se reconoce el recargo indicado. Cuando en domingo o festivo se preste trabajo suplementario o nocturno, al recargo dominical o festivo vigente se suma el recargo que corresponda conforme al artículo 24 de este Reglamento; el área de nómina verificará el porcentaje dominical vigente en la fecha de liquidación.

Artículo 29. Trabajo habitual y ocasional en domingo. Se entiende que el trabajo en domingo es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos en el mes calendario, y ocasional cuando labora hasta dos (2) (artículo 179 del CST). El trabajador que labore habitualmente en domingo tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, además del recargo. El trabajador que labore ocasionalmente en domingo tiene derecho, a su elección, a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero, además del recargo (artículos 180 y 181 del CST). El descanso compensatorio se concederá en las formas del artículo 183 del CST.

Parágrafo 1. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, TOWERS NORTE S.A.S. fijará en lugar visible de la sede y en el medio virtual dispuesto para las publicaciones, con anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical, con indicación del día y las horas del descanso compensatorio (artículo 185 del CST).

Parágrafo 2. El trabajador podrá convenir por escrito con TOWERS NORTE S.A.S. que su día de descanso obligatorio sea el sábado o el lunes, día que se reconocerá en todos sus aspectos como descanso dominical (parágrafo 1 del artículo 179 del CST). Este acuerdo no modifica la jornada máxima semanal.

Artículo 30. Suspensión del trabajo en días no festivos. Cuando por motivo de fiesta no prevista en la ley TOWERS NORTE S.A.S. suspenda el trabajo, pagará ese día como si se hubiera laborado, salvo que medie acuerdo escrito para su compensación con trabajo en otro día (artículo 178 del CST).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 31. Derecho. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186 del CST). En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año y en los de obra o labor, las vacaciones se liquidan y pagan en proporción al tiempo laborado (parágrafo del artículo 3 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 32. Oportunidad. La época de las vacaciones la señala TOWERS NORTE S.A.S., de oficio o a petición del trabajador, a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se cause el derecho, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso, y la comunicará al trabajador con al menos quince (15) días de anticipación (artículo 187 del CST). TOWERS NORTE S.A.S. podrá establecer vacaciones colectivas, caso en el cual informará con la misma anticipación la fecha de cierre y de reanudación de actividades.

Artículo 33. Interrupción, acumulación y compensación. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas y el tiempo de interrupción no se computa como vacaciones (artículo 188 del CST). El trabajador gozará cada año de al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, no acumulables; los días restantes podrán acumularse por acuerdo escrito hasta por dos (2) años, o hasta por cuatro (4) años tratándose de trabajadores técnicos, especializados o de confianza (artículo 190 del CST). Las partes podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, el pago en dinero de hasta la mitad de las vacaciones (artículo 189 del CST). Al terminar el contrato sin que el trabajador haya disfrutado las vacaciones, se le compensarán en dinero de manera proporcional al tiempo servido.

Artículo 34. Remuneración y registro. Durante las vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que devengue el día en que comience a disfrutarlas, excluidos el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el del trabajo suplementario; si el salario es variable, se liquidarán con el promedio devengado en el año anterior (artículo 192 del CST). TOWERS NORTE S.A.S. llevará un registro de vacaciones con la fecha de ingreso de cada trabajador, las fechas de disfrute y la remuneración pagada.

CAPÍTULO X LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 35. Licencia de maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época del parto, en los términos del artículo 236 del CST, modificado por la Ley 1822 de 2017, incluida la ampliación para partos prematuros y múltiples. La licencia se extiende en los mismos términos a la madre adoptante y al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre. La trabajadora presentará el certificado médico con el estado de embarazo, la

fecha probable del parto y la fecha de inicio de la licencia. Las trabajadoras en embarazo y en licencia de maternidad gozan de la protección de los artículos 239 a 241 del CST.

Artículo 36. Licencia de paternidad y licencias parentales. El padre tiene derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, conforme al artículo 236 del CST, modificado por la Ley 2114 de 2021, cuyo único soporte válido es el registro civil de nacimiento. Las partes podrán acordar la licencia parental compartida o la licencia parental flexible de tiempo parcial en los términos de la Ley 2114 de 2021.

Artículo 37. Descansos de lactancia. La trabajadora en período de lactancia tiene derecho, durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo, a dos (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada, y desde los seis (6) meses hasta los dos (2) años de edad del hijo, a un (1) descanso remunerado de treinta (30) minutos (artículo 238 del CST y Ley 2306 de 2023). Estos descansos son irrenunciables y no se descuentan del salario ni de las vacaciones. TOWERS NORTE S.A.S. dispondrá en cada sede de un espacio privado, digno e higiénico para el ejercicio de este derecho.

Artículo 38. Licencia por luto. TOWERS NORTE S.A.S. concederá cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por luto en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil (numeral 10 del artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 1280 de 2009). El trabajador acreditará el hecho con el documento correspondiente dentro de los treinta (30) días siguientes.

Artículo 39. Permisos remunerados de origen legal. TOWERS NORTE S.A.S. concederá los permisos remunerados previstos en el numeral 6 del artículo 57 del CST y en las normas que lo complementan, en las siguientes condiciones: (a) para ejercer el derecho al sufragio, con el descanso compensatorio de medio día previsto en la Ley 403 de 1997; (b) para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, como el de jurado de votación; (c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, hasta por tres (3) días hábiles, entendida como la muerte, la urgencia médica u hospitalización del cónyuge o compañero permanente, de los padres o de los hijos, y los hechos catastróficos que afecten la vivienda del trabajador, sin perjuicio de la valoración de otras situaciones equivalentes; (d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, cuando exista; (e) para asistir al entierro de compañeros de trabajo, con aviso previo y sin que el número de ausentes afecte el servicio; (f) para asistir a citas médicas programadas o de urgencia del trabajador, con presentación del soporte de asistencia; (g) para asistir a reuniones o actividades escolares de los hijos en calidad de acudiente, cuando la asistencia haya sido requerida por la institución educativa y se acredite con la citación respectiva; (h) para atender citaciones de autoridades judiciales o administrativas, con presentación de la citación. Los literales (f), (g) y (h) se conceden en desarrollo del artículo 57 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1. Salvo urgencia, los permisos se solicitarán por escrito ante el jefe inmediato con al menos un (1) día hábil de anticipación y se registrarán en el área de Recursos Humanos con el soporte correspondiente, que deberá presentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al permiso. Si el trabajador conoce el hecho durante la jornada, solicitará el permiso antes de ausentarse; si lo conoce fuera de la jornada, lo informará en la primera hora hábil siguiente.

Parágrafo 2. Los permisos remunerados de este artículo no se descuentan del salario, de las vacaciones ni del descanso dominical, ni se compensan con trabajo adicional.

Artículo 40. Otros permisos. Los permisos para asuntos personales distintos de los previstos en el artículo anterior se concederán a discreción de TOWERS NORTE S.A.S., previa solicitud escrita con al menos dos (2) días hábiles de anticipación. Salvo acuerdo escrito en contrario, estos permisos no son remunerados o se compensan con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, según lo acuerden las partes. TOWERS NORTE S.A.S. podrá conceder hasta tres (3) días hábiles de permiso por matrimonio, con solicitud previa de ocho (8) días hábiles y acreditación posterior con el registro civil.

Artículo 41. Día de la familia y corresponsabilidad del cuidado. TOWERS NORTE S.A.S., aunque no se encuentra ya obligada por la exoneración prevista en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, una vez implementada la jornada laboral de 42 horas semanales, podrá a discrecionalidad, facilitar, promover y gestionar cada semestre una jornada para que sus trabajadores compartan con su familia, en los términos del parágrafo 2° del artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 y del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, como beneficio extralegal. En todo caso, la empresa tendrá en cuenta las responsabilidades familiares y de cuidado de sus trabajadores al organizar horarios, turnos y permisos, de acuerdo con el Convenio 156 de la OIT, aprobado por la Ley 2305 de 2023.

Artículo 42. Horario flexible por endometriosis. La trabajadora con diagnóstico médico de endometriosis podrá convenir con TOWERS NORTE S.A.S. un horario flexible sobre su jornada de trabajo o la habilitación de trabajo en casa, con el fin de contribuir a su calidad de vida, conforme al artículo 9 de la Ley 2338 de 2023, atendiendo en todo caso la necesidad del servicio. La información médica relacionada con el diagnóstico se tratará con la reserva prevista en la Ley 1581 de 2012 y en las normas sobre historia clínica, y la solicitud o el diagnóstico no podrán motivar ningún trato desfavorable, en consonancia con la protección reforzada reconocida por la Corte Constitucional en Sentencia T-448 de 2023.

Artículo 43. Incapacidades médicas. El trabajador que reciba una incapacidad médica la informará a su jefe inmediato y al área de Recursos Humanos el mismo día en que le sea expedida, y remitirá el soporte dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, por el medio que la empresa disponga, para el trámite ante la EPS o la ARL. Solo se reconocerán las incapacidades expedidas o transcritas por la EPS o la ARL a la que esté afiliado el trabajador; las expedidas por profesionales no adscritos deberán ser transcritas por la EPS

dentro del término que esta señale. La inasistencia amparada por incapacidad no constituye falta disciplinaria.

Parágrafo. Cuando el trabajador se encuentre hospitalizado o en una condición de salud que le impida cumplir el deber de aviso, TOWERS NORTE S.A.S. tendrá por justificada la ausencia desde que reciba, por cualquier medio y de cualquier persona, información verosímil sobre esa situación, sin perjuicio de que el soporte formal se aporte cuando la condición del trabajador lo permita.

CAPÍTULO XI SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO

Artículo 44. Libertad de estipulación. TOWERS NORTE S.A.S. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando siempre el salario mínimo legal mensual vigente (artículo 132 del CST). Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, podrá pactarse por escrito un salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, con un factor prestacional no inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. En ningún caso el salario integral pactado podrá ser inferior a trece (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes (diez de factor salarial más el 30% de factor prestacional), conforme al numeral 2 del artículo 132 del CST, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. Las vacaciones quedan excluidas del salario integral y deberán reconocerse y pagarse de forma independiente. El salario en especie no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del total, ni del treinta por ciento (30%) cuando el trabajador devengue el salario mínimo (artículo 129 del CST).

Artículo 45. Pagos que no constituyen salario. Las partes podrán acordar por escrito que los beneficios o auxilios extralegales, habituales u ocasionales, no constituyen salario, en los términos del artículo 128 del CST. Este acuerdo no puede recaer sobre lo que retribuye directamente el trabajo ordinario, conforme al artículo 127 del CST, so pena de que dichos pagos se consideren salariales para todos los efectos. Igualmente, para efectos de los aportes al Sistema General de Seguridad Social y parafiscales, los pagos no constitutivos de salario no podrán superar el cuarenta por ciento (40%) del total de la remuneración mensual del trabajador, conforme al artículo 30 de la Ley 1393 de 2010; el excedente sobre dicho porcentaje se incluirá en el Ingreso Base de Cotización, sin que ello modifique la naturaleza no salarial del pago para efectos prestacionales.

Artículo 46. Períodos, lugar y forma de pago. El salario se paga en dinero, por períodos iguales y vencidos, de forma quincenal, los días 5 y 20 de cada mes; si el día de pago es festivo, el pago se hará el día hábil siguiente. Salvo convenio escrito, el pago se hace en el lugar de trabajo o mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria que el trabajador registre a su nombre (artículos 134 y 138 del CST). El pago del trabajo suplementario y de los recargos se hará conforme al parágrafo 3 del artículo 25 de este Reglamento. TOWERS

NORTE S.A.S. entregará al trabajador el comprobante de pago con el detalle de devengados y deducciones.

Artículo 47. Prestaciones sociales y aportes. TOWERS NORTE S.A.S. reconocerá y pagará las prestaciones sociales legales (auxilio de cesantía e intereses, prima de servicios, dotación cuando aplique), el auxilio de transporte cuando corresponda, y efectuará los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y los aportes parafiscales en los términos y plazos de ley.

CAPÍTULO XII

DEDUCCIONES, RETENCIONES Y COMPENSACIONES

Artículo 48. Regla general. TOWERS NORTE S.A.S. no deducirá, retendrá ni compensará suma alguna del salario ni de las prestaciones sociales del trabajador sin autorización previa, escrita y específica de este para cada caso, o sin orden judicial, salvo las deducciones autorizadas directamente por la ley: aportes a seguridad social, retención en la fuente, cuotas sindicales, sanciones disciplinarias de multa en los términos del artículo 113 del CST y las demás previstas en los artículos 150 a 152 y 400 del CST (artículos 59 y 149 del CST).

Artículo 49. Deducciones prohibidas. No es válida y no se aplicará ninguna estipulación contractual o reglamentaria que autorice descontar del salario o de las prestaciones del trabajador: (a) el valor de multas o sanciones administrativas impuestas a TOWERS NORTE S.A.S. por autoridades públicas, aun cuando se relacionen con funciones del trabajador; (b) el valor de daños o pérdidas de bienes de la empresa, salvo autorización escrita y específica del trabajador, posterior al hecho, o sentencia judicial; (c) cualquier suma que reduzca el salario por debajo del mínimo legal o afecte la parte inembargable, salvo las excepciones legales. La responsabilidad del trabajador por daños a la empresa se establece por las vías legales, no por vía de descuento unilateral.

Artículo 50. Préstamos y anticipos. Los descuentos por préstamos o anticipos que TOWERS NORTE S.A.S. otorgue al trabajador requieren autorización escrita de este, con indicación del valor y de las cuotas, y se sujetan a los límites de los artículos 149 y 151 del CST. La terminación del contrato no acelera por sí sola la exigibilidad de los saldos pendientes, salvo acuerdo escrito conforme a la ley.

CAPÍTULO XIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y PRIMEROS AUXILIOS

Artículo 51. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. TOWERS NORTE S.A.S. implementa y mantiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y a

los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, en el número de estándares que corresponda a su planta de personal y nivel de riesgo. Cada año realizará la autoevaluación de estándares mínimos, formulará el plan de mejoramiento y el plan anual de trabajo, y los registrará en la plataforma dispuesta por el Ministerio del Trabajo dentro del plazo legal.

Artículo 52. Salud mental y riesgo psicosocial. En desarrollo del Capítulo 13 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 0728 de 2025, TOWERS NORTE S.A.S. incluirá en su SG-SST acciones de promoción de la salud mental, prevención de trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas, y la evaluación y monitoreo periódico del riesgo psicosocial, con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). La información sobre la salud mental de los trabajadores es dato sensible y se trata conforme al Capítulo XXVI.

Artículo 53. Evaluaciones médicas ocupacionales. TOWERS NORTE S.A.S., a través de una IPS de salud ocupacional, practicará a sus trabajadores las evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas, de reintegro después de una incapacidad, por cambio de ocupación y de egreso, conforme a la reglamentación vigente del Ministerio del Trabajo sobre evaluaciones médicas ocupacionales. El costo de las evaluaciones lo asume la empresa. Los resultados son reservados; la empresa solo recibe el concepto de aptitud con las recomendaciones y restricciones ocupacionales, que está obligada a acatar.

Parágrafo. Cuando el concepto médico ocupacional de reintegro contenga recomendaciones o restricciones, TOWERS NORTE S.A.S. las implementará mediante un acta de reintegro y ajuste de funciones suscrita con el trabajador, con seguimiento periódico, conforme al Capítulo XXI de este Reglamento.

Artículo 54. Obligaciones de los trabajadores en seguridad y salud. Los trabajadores deben: (a) procurar el cuidado integral de su salud; (b) suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud cuando sea relevante para la prevención de riesgos; (c) cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST; (d) informar oportunamente a su jefe inmediato o al responsable del SG-SST sobre los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo; (e) participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo; (f) participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST (artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015). El incumplimiento grave de estas obligaciones se sanciona conforme al Capítulo XVIII.

Artículo 55. Enfermedad y atención médica. El trabajador que se sienta enfermo lo comunicará a su jefe inmediato desde el mismo día y acudirá a la EPS a la que esté afiliado. Los servicios médicos se prestan por la EPS y, en los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral, por la ARL. Los trabajadores deben acatar las instrucciones y tratamientos que ordene el médico tratante y las medidas preventivas que la empresa adopte.

Artículo 56. Accidentes de trabajo. Todo accidente de trabajo, aun el más leve, debe ser informado inmediatamente por el trabajador o por quien lo presencie al jefe inmediato o al

responsable del SG-SST. TOWERS NORTE S.A.S. prestará los primeros auxilios y remitirá al trabajador al servicio de salud. El accidente será reportado a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, conforme al artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, y en el formato previsto por la Resolución 156 de 2005. La empresa investigará el accidente y adoptará las medidas correctivas dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, conforme al artículo 4 de la Resolución 1401 de 2007; cuando se trate de un accidente mortal, la investigación se remitirá a la ARL dentro de los quince (15) días calendario siguientes, conforme al artículo 2.2.4.1.6 del Decreto 1072 de 2015. En caso de accidente grave o mortal, TOWERS NORTE S.A.S. informará además a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.

Artículo 57. Pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas. Con el fin de prevenir riesgos para la integridad de los trabajadores, de los estudiantes y de terceros, TOWERS NORTE S.A.S. podrá ordenar la práctica de pruebas de alcoholimetría o de detección de sustancias psicoactivas cuando existan indicios razonables de que un trabajador se encuentra bajo sus efectos durante la jornada. Las pruebas se practicarán por personal idóneo, con respeto a la dignidad e intimidad del trabajador, con su consentimiento informado y con reserva de los resultados. La negativa injustificada a la prueba, ante indicios razonables, se valorará dentro del procedimiento disciplinario conforme a las reglas de la sana crítica. La empresa articulará estas medidas con el programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas del artículo 52.

Artículo 58. Emergencias y prevención. TOWERS NORTE S.A.S. mantendrá en cada sede el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, la señalización, los botiquines y los extintores exigidos por la normativa vigente, conformará las brigadas de emergencia y capacitará a los trabajadores en su uso. Los trabajadores participarán en los simulacros y acatarán las instrucciones de la brigada y de los coordinadores de evacuación.

Artículo 59. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía. TOWERS NORTE S.A.S. conformará el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o designará el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el número de trabajadores, en los términos de la Resolución 2013 de 1986 y del Decreto 1072 de 2015. Sus integrantes disponen del tiempo necesario dentro de la jornada para el cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 60. Deberes de convivencia. Los trabajadores de TOWERS NORTE S.A.S. observarán los siguientes deberes: (a) respeto y trato digno a superiores, compañeros, subalternos, estudiantes, acudientes, proveedores y visitantes; (b) colaboración leal en la ejecución de las labores y en el mantenimiento de un ambiente de trabajo armónico; (c)

presentar las observaciones, reclamos y solicitudes por los conductos regulares, de manera fundada y respetuosa; (d) recibir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo con disposición de mejora; (e) permanecer durante la jornada en el puesto de trabajo asignado, salvo autorización del jefe inmediato o razones del servicio; (f) cuidar su presentación personal conforme a las pautas de imagen institucional y portar el uniforme y el carné cuando la empresa los suministre; (g) ser veraz en la información que suministre a la empresa.

Artículo 61. Orden jerárquico. El orden jerárquico de TOWERS NORTE S.A.S., de acuerdo con los cargos existentes, es el siguiente:



Parágrafo 1. Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias en primera instancia el Representante Legal, la Dirección General y la persona que ejerza el Liderazgo de Recursos Humanos. El Representante Legal conoce en segunda instancia de los recursos de apelación, salvo que haya impuesto la sanción en primera instancia, caso en el cual la segunda instancia corresponderá a la Dirección General o a quien el Representante Legal designe por escrito, sin que pueda ser quien intervino en la primera instancia.

Parágrafo 2. Los llamados de atención verbales o escritos que los jefes inmediatos impartan como herramienta del poder de dirección para orientar la ejecución del trabajo no son sanciones disciplinarias, no se registran en la hoja de vida como tales y no requieren procedimiento previo. Solo los llamados de atención escritos impuestos como sanción conforme al Capítulo XVIII tienen ese carácter.

CAPÍTULO XV

TRABAJO DE MENORES DE EDAD Y LABORES PROHIBIDAS

Artículo 62. TOWERS NORTE S.A.S. no vincula laboralmente a menores de dieciocho (18) años. Si en el futuro llegara a hacerlo, observará los requisitos de los artículos 35 y 113 a 117 de la Ley 1098 de 2006, la autorización previa del Inspector del Trabajo, las jornadas máximas del artículo 114 de la Ley 1098 de 2006, la prohibición de trabajo nocturno y de horas extras, y el Decreto 0223 de 2026 sobre prácticas laborales de adolescentes. Queda prohibido emplear menores de edad en las labores del artículo 117 del CST y en las señaladas como peligrosas por el Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

Artículo 63. Obligaciones especiales de TOWERS NORTE S.A.S. Sin perjuicio de las previstas en el artículo 57 del CST, son obligaciones especiales de TOWERS NORTE S.A.S.: (1) poner a disposición de los trabajadores los instrumentos, equipos, plataformas y recursos adecuados para la realización de sus labores; (2) procurar locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales; (3) prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; (4) pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos; (5) guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos; (6) conceder las licencias y permisos del Capítulo X; (7) expedir al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, certificación del tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, sin signos convencionales ni anotaciones que lo perjudiquen; (8) afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y a la caja de compensación familiar desde el primer día de trabajo y pagar oportunamente los aportes; (9) implementar y mantener el SG-SST; (10) llevar al día los registros de trabajo suplementario, vacaciones y contratos a término fijo; (11) conceder los descansos de lactancia y conservar el puesto a las trabajadoras en licencia de maternidad o en incapacidad por embarazo o parto; (12) adoptar ajustes razonables en las condiciones y el puesto de trabajo de las personas con discapacidad o con condiciones de salud que lo requieran (numeral 13 del artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 2466 de 2025); (13) tener en cuenta las responsabilidades familiares y de cuidado de los trabajadores al organizar horarios, turnos y permisos (Convenio 156 de la OIT; Ley 2305 de 2023); (14) informar a los trabajadores, en el contrato y en el Reglamento, sobre la existencia y carácter vinculante de la política y el protocolo de prevención del acoso, la violencia basada en género y la discriminación (artículo 2.2.1.8.2.2 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026); (15) garantizar el derecho a la desconexión digital, conforme a la Ley 2191 de 2022; (16) tratar los datos personales de los trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012; (17) cumplir este

Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes, (18) contratar o mantener contratados trabajadores con discapacidad en la proporción mínima legal, conforme al numeral 17 del artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 64. Obligaciones especiales de los trabajadores. Sin perjuicio de las previstas en el artículo 58 del CST, son obligaciones especiales de todo trabajador de TOWERS NORTE S.A.S.: (1) realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar el Reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan sus superiores, siempre que no sean contrarias a la ley, a la dignidad ni a la seguridad; (2) cumplir la jornada y los horarios del Capítulo VI y registrar su asistencia por el medio dispuesto; (3) avisar con la mayor anticipación posible, y en todo caso antes del inicio de la jornada, cuando por causa justificada no pueda asistir al trabajo, y presentar el soporte dentro de los tres (3) días hábiles siguientes; (4) guardar reserva sobre la información de la empresa, de sus estudiantes, acudientes, proveedores y compañeros a la que acceda por razón de su cargo, durante la vigencia del contrato y después de su terminación, salvo autorización expresa u orden de autoridad competente; (5) conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, útiles, materiales, documentos, dotación y carné que le sean entregados; (6) usar los computadores, plataformas académicas y administrativas, correo institucional, redes y demás recursos tecnológicos de la empresa únicamente para las labores contratadas, con las credenciales asignadas de manera personal e intransferible, y conforme a las políticas de seguridad de la información; (7) registrar en las plataformas académicas y administrativas la información de matrículas, pagos, asistencia, notas y demás datos a su cargo de manera oportuna, completa y veraz, y reportar de inmediato cualquier error que advierta; (8) atender a los estudiantes, acudientes y visitantes con cortesía, diligencia y respeto (bien sea por medio de canales corporativos, modalidad presencial o virtual), y abstenerse de cualquier trato que los exponga a discriminación, acoso o violencia; (9) comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; (10) prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte a las personas o a los bienes de la empresa; (11) observar las instrucciones y medidas preventivas de accidentes y enfermedades laborales y participar en las actividades del SG-SST; (12) mantener actualizados sus datos de contacto conforme al artículo 9; (13) asistir a las reuniones, capacitaciones y actividades programadas por la empresa dentro de la jornada laboral o, fuera de ella, con el reconocimiento del tiempo que corresponda; (14) portar el uniforme correctamente de acuerdo con el cronograma de dotación establecido por TOWERS NORTE S.A.S., absteniéndose de utilizar prendas o accesorios adicionales que no se encuentren contemplados en dicho cronograma y el carné institucional durante la jornada, cuando la empresa los suministre, en las condiciones en que fueron entregados; (15) abstenerse de presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas; (16) informar a la empresa cualquier conflicto de intereses con proveedores, estudiantes o terceros que pueda afectar la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones; (17) informar de inmediato al jefe inmediato o al área de Recursos Humanos sobre

situaciones de acoso, violencia, discriminación o riesgo de las que tenga conocimiento, en especial cuando involucren a estudiantes menores de edad en cumplimiento del deber de reporte previsto en el numeral 9 del artículo 44 de la Ley 1098 de 2006; (18) firmar como constancia de recibo las comunicaciones que la empresa le entregue, sin que la firma implique aceptación de su contenido; (19) cumplir los procedimientos, manuales y políticas de la empresa que le hayan sido comunicados.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

Artículo 65. Prohibiciones a TOWERS NORTE S.A.S. Sin perjuicio de las previstas en el artículo 59 del CST, se prohíbe a TOWERS NORTE S.A.S.: (1) deducir, retener o compensar sumas del salario o de las prestaciones sin autorización escrita del trabajador para cada caso o sin orden judicial, salvo las excepciones legales del Capítulo XII; (2) obligar a los trabajadores a comprar mercancías o servicios en establecimientos que determine la empresa; (3) exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para ser admitido o por cualquier motivo relacionado con las condiciones de trabajo; (4) limitar o presionar a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, o desconocer los permisos sindicales legales; (5) imponer obligaciones de carácter religioso o político, o dificultar el ejercicio del derecho al sufragio; (6) hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo; (7) hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo; (8) emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que perjudiquen al trabajador o adoptar listas negras; (9) cerrar intempestivamente la empresa; (10) despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones, durante los términos legales del conflicto; (11) ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad; (12) despedir, presionar la renuncia o desmejorar las condiciones de un trabajador por razón de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza y/o etnia, origen nacional, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud sobreviniente o preferencias políticas o religiosas (artículo 2.2.1.8.1.7 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026; numerales 10, 13, 14 y 15 del artículo 59 del CST, adicionados por la Ley 2466 de 2025), sin perjuicio de la protección reforzada especial que amparan la Ley 361 de 1997 frente a la discapacidad, el artículo 239 del CST frente al embarazo, y el artículo 39 del CST frente a la afiliación sindical; (13) ejercer las facultades disciplinarias o de subordinación con fines distintos del correcto cumplimiento de las obligaciones laborales, o de manera que afecte la dignidad, el honor o los derechos mínimos del trabajador, o que produzca órdenes o sanciones discriminatorias (artículo 2.2.1.8.1.7 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026); (14) tomar represalias contra quien presente una queja de acoso, violencia o discriminación, contra los testigos o contra quien ejerza el derecho de reclamo; (15) utilizar traslados de sede,

cambios de horario o de funciones como sanción encubierta o sin la justificación operativa documentada; (16) contactar al trabajador por medios digitales para asuntos laborales fuera de la jornada, salvo las excepciones del Capítulo XXVII.

Artículo 66. Prohibiciones a los trabajadores. Sin perjuicio de las previstas en el artículo 60 del CST, se prohíbe a los trabajadores de TOWERS NORTE S.A.S.: (1) sustraer de la sede equipos, útiles de trabajo, documentos académicos o administrativos, dotación, material pedagógico o cualquier bien de la empresa o de sus estudiantes sin autorización; (2) presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, o consumirlas en el sitio de trabajo; (3) conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo; (4) faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa; (5) disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas del trabajo, salvo el ejercicio legal del derecho de huelga; (6) hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo; (7) coartar la libertad de trabajar o de afiliarse o no a un sindicato; (8) usar los útiles, equipos y recursos tecnológicos de la empresa para fines distintos del trabajo contratado, compartir sus credenciales de acceso o acceder sin autorización a sistemas, cuentas o información de otras personas; (9) revelar, copiar o extraer información reservada de la empresa o datos personales de estudiantes, acudientes o compañeros; (10) recibir, retener o disponer de dineros de estudiantes o de la empresa por fuera de los canales de recaudo autorizados, o alterar registros de matrículas, pagos o notas; (11) presentar informes, registros o soportes falsos, o reportar como cumplidas actividades no realizadas; (12) ofrecer o prestar, durante la vigencia del contrato de trabajo, servicios de enseñanza de idiomas a estudiantes de la empresa por cuenta propia o de terceros, o desviar estudiantes o prospectos de la empresa hacia otros establecimientos (artículo 56 del CST; artículo 8 de la Ley 256 de 1996); (13) utilizar el nombre, la marca o las relaciones comerciales de la empresa en beneficio propio o de terceros; (14) ingresar o permitir el ingreso de personas no autorizadas a las sedes por fuera del horario asignado; (15) abandonar el puesto de trabajo antes de terminar la jornada sin permiso del jefe inmediato; (16) publicar en redes sociales o medios de comunicación información reservada de la empresa, de estudiantes o de compañeros, o contenidos que constituyan acoso, violencia o discriminación contra ellos; (17) tratar de manera descortés, negligente o discriminatoria a los estudiantes, acudientes, compañeros o visitantes; (18) ejecutar cualquier acto de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o discriminación en los términos de los Capítulos XXIV y XXV; (19) grabar o fotografiar a estudiantes, compañeros o terceros sin autorización y sin finalidad institucional legítima, en particular sin la autorización de los padres o representantes legales cuando se trate de menores de edad, conforme al artículo 33 de la Ley 1098 de 2006 y a la Ley 1581 de 2012; (20) fumar o consumir productos de tabaco, sus derivados o sucedáneos, incluidos cigarrillos electrónicos y vapeadores, dentro de las sedes, conforme a la Ley 1335 de 2009, modificada por la Ley 2354 de 2024.

CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 67. Principio de legalidad de las sanciones. TOWERS NORTE S.A.S. no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos o convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114 del CST). Las sanciones disciplinarias son únicamente: (a) llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida; (b) multa, solo por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, hasta la quinta parte del salario de un (1) día, cuyo valor se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores (artículo 113 del CST); (c) suspensión del contrato de trabajo sin remuneración, que no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia (artículo 112 del CST). Las sanciones no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador (artículo 111 del CST).

Parágrafo 1. La terminación del contrato de trabajo por justa causa no es una sanción disciplinaria. Su régimen se regula en el Capítulo XX.

Parágrafo 2. Los traslados de sede, los cambios de horario, de turno o de funciones y las demás decisiones de organización del trabajo son medidas operativas que TOWERS NORTE S.A.S. adopta en ejercicio del poder de dirección, con justificación del servicio documentada por escrito, y no pueden utilizarse como sanción ni adoptarse en conexión con un proceso disciplinario en curso. Cuando una de estas medidas coincida en el tiempo con una investigación disciplinaria, la empresa dejará constancia escrita e independiente de la razón operativa que la motiva.

Parágrafo 3. Ninguna sanción disciplinaria podrá imponerse sin agotar previamente el procedimiento y las garantías del debido proceso previstas en este Reglamento, en desarrollo del artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 68. Clasificación de las faltas. Las faltas disciplinarias se clasifican en leves y graves. Para calificar una falta TOWERS NORTE S.A.S. atenderá los siguientes criterios: (a) el grado de culpa del trabajador; (b) la afectación real del servicio, de los estudiantes, de los compañeros o de la empresa; (c) el perjuicio ocasionado; (d) la reiteración de la conducta dentro del mismo año calendario; (e) los motivos determinantes y las circunstancias de tiempo, modo y lugar; (f) los antecedentes del trabajador. La calificación se motivará por escrito en cada caso.

Artículo 69. Faltas leves y sanciones. Son faltas leves las siguientes, con la sanción que se indica para cada oportunidad dentro del mismo año calendario:

Falta leve	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
69.1 Omitir el registro de entrada o de salida sin justificación.	Llamado de atención escrito	Suspensión de un (1) día	Suspensión de dos (2) a tres (3) días
69.2 Retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente.	Llamado de atención escrito	Multa hasta de 1/5 del salario diario o suspensión de un (1) día	Suspensión de dos (2) a tres (3) días
69.3 Retardo superior a quince (15) minutos e inferior a una (1) hora, sin excusa suficiente.	Llamado de atención escrito o suspensión de un (1) día	Suspensión de dos (2) a tres (3) días	Suspensión de cuatro (4) a ocho (8) días
69.4 Ausencia a una parte de la jornada o del turno, sin excusa suficiente y sin perjuicio comprobado para el servicio.	Suspensión de uno (1) a tres (3) días	Suspensión de cuatro (4) a ocho (8) días	Suspensión de nueve (9) a quince (15) días
69.5 Ausencia a la totalidad de la jornada de un (1) día, sin excusa suficiente y sin perjuicio comprobado para el servicio.	Suspensión de uno (1) a ocho (8) días	Suspensión de nueve (9) a quince (15) días	Se califica como falta grave (artículo 70)
69.6 Incumplir las pautas de presentación personal, uniforme o carné sin justificación.	Llamado de atención escrito	Suspensión de un (1) día	Suspensión de dos (2) a tres (3) días
69.7 Incumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo cuando ello no genere un riesgo o perjuicio comprobado.	Llamado de atención escrito	Suspensión de uno (1) a tres (3) días	Suspensión de cuatro (4) a ocho (8) días
69.8 Errores u omisiones en el registro de información en las plataformas académicas o administrativas que no generen perjuicio económico ni afectación a estudiantes, después de haber sido advertidos por escrito.	Llamado de atención escrito	Suspensión de uno (1) a tres (3) días	Suspensión de cuatro (4) a ocho (8) días
69.9 Inasistencia injustificada a reuniones o capacitaciones programadas dentro de la jornada.	Llamado de atención escrito	Suspensión de un (1) día	Suspensión de dos (2) a tres (3) días
69.10 Violación leve de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, sin perjuicio comprobado para la empresa, los estudiantes o los compañeros.	Llamado de atención escrito o suspensión de uno (1) a tres (3) días	Suspensión de cuatro (4) a ocho (8) días	Suspensión de nueve (9) a quince (15) días

Parágrafo 1. El conteo de la reincidencia se hace por cada tipo de falta, dentro del mismo año calendario. Las sanciones de una misma conducta constituyen una única escala progresiva; una suspensión ya impuesta por una conducta se computa dentro del conteo de reincidencias de esa misma conducta y no da lugar a doble sanción.

Parágrafo 2. Cuando el trabajador acumule tres (3) llamados de atención escritos impuestos como sanción por faltas leves distintas dentro del mismo año calendario, la siguiente falta leve que cometa se sancionará con suspensión de uno (1) a ocho (8) días.

Parágrafo 3. TOWERS NORTE S.A.S. podrá imponer una sanción menor a la prevista en la tabla cuando las circunstancias del caso lo justifiquen, motivándolo por escrito. En ningún

caso impondrá una sanción mayor.

Parágrafo 4. Los retardos y las ausencias amparados por incapacidad, permiso concedido, calamidad doméstica acreditada, fuerza mayor o caso fortuito no constituyen falta. La empresa no reconocerá el salario correspondiente al tiempo no laborado por retardo o ausencia injustificada, lo cual no constituye sanción.

Artículo 70. Faltas graves. Son faltas graves, y se sancionan con suspensión de hasta ocho (8) días cuando el trabajador no registre sanciones anteriores en firme, o de hasta dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado (artículo 112 del CST), o dan lugar a la terminación del contrato por justa causa conforme al Capítulo XX, según la gravedad valorada con los criterios del artículo 68: (1) la ausencia injustificada a la totalidad de la jornada por tercera vez dentro del mismo año calendario, o por segunda vez cuando la ausencia haya causado un perjuicio comprobado al servicio; (2) el retardo o la ausencia injustificada que cause un perjuicio comprobado al servicio, a los estudiantes o a la empresa, como la suspensión de clases, la desatención de estudiantes o el incumplimiento de compromisos con terceros, aun por la primera vez; (3) la reincidencia por cuarta vez en cualquier falta leve dentro del mismo año calendario; (4) presentar documentos, incapacidades, excusas o soportes falsos o adulterados, aun por la primera vez; (5) cualquier acto de violencia física o verbal, injuria, calumnia, amenaza, maltrato o discriminación contra superiores, compañeros, estudiantes, acudientes o visitantes, dentro o fuera de la sede, en desarrollo de las labores o con ocasión de ellas, aun por la primera vez; (6) las conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o discriminación, una vez establecidas conforme a los Capítulos XXIV y XXV, aun por la primera vez; (7) presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas, o consumirlos en el sitio de trabajo, aun por la primera vez; (8) sustraer, apropiarse o disponer indebidamente de bienes, dineros o información de la empresa, de estudiantes o de compañeros, aun por la primera vez; (9) alterar, borrar o manipular registros de matrículas, pagos, notas, asistencia u otra información en las plataformas de la empresa en beneficio propio o de terceros, o con el fin de ocultar errores propios, aun por la primera vez; (10) revelar información reservada de la empresa o datos personales de estudiantes, acudientes o compañeros sin autorización, aun por la primera vez; (11) causar daño intencional a los bienes o instalaciones de la empresa, aun por la primera vez; (12) ejecutar actos que pongan en peligro grave la seguridad o la salud propia, de compañeros, de estudiantes o de terceros, o incumplir de manera grave las normas del SG-SST, aun por la primera vez; (13) ofrecer o prestar, durante la vigencia del contrato de trabajo, por cuenta propia o de terceros, servicios de enseñanza a estudiantes de la empresa, o desviarlos hacia otros establecimientos, aun por la primera vez; (14) recibir dineros de estudiantes por fuera de los canales autorizados, aun por la primera vez; (15) obstruir, entorpecer o interferir en una investigación interna, en un proceso disciplinario o en el trámite de una queja, mediante la alteración de pruebas, la presión sobre testigos o la inducción a otros trabajadores a declarar de determinada manera, aun por la primera vez; (16) el abuso de

autoridad o del cargo frente a subalternos, compañeros o estudiantes, aun por la primera vez; (17) la negativa injustificada y reiterada a cumplir órdenes legítimas relacionadas con el trabajo, después de haber sido requerido por escrito; (18) el bajo rendimiento o la deficiente ejecución de las funciones, acreditados mediante la comparación del desempeño frente a indicadores objetivos previamente comunicados al trabajador, siempre que se le haya requerido por escrito y otorgado un plazo de mejora no inferior a quince (15) días hábiles, conforme al numeral 9 del artículo 62 del CST. Cuando esta falta dé lugar a la terminación del contrato, se dará el aviso previo no inferior a quince (15) días calendario que exige el párrafo final del mismo artículo. (15) días hábiles; (19) el incumplimiento grave de las políticas de seguridad de la información y de protección de datos personales; (20) la violación grave de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, distinta de las anteriores, cuando cause un perjuicio comprobado a la empresa, a los estudiantes o a los compañeros.

Parágrafo 1. El desacuerdo, la discusión o la diferencia de criterio entre compañeros o con superiores en el desarrollo del trabajo no constituye por sí mismo falta disciplinaria. Solo se califica como falta la conducta que, valorada con los criterios del artículo 68, implique maltrato, violencia, injuria, amenaza, discriminación o afectación comprobada del ambiente de trabajo, atribuible al trabajador y no explicable por una condición de salud conocida por la empresa.

Parágrafo 2. Cuando una conducta pueda encuadrarse simultáneamente en una falta leve y en una falta grave, se aplicará la calificación de falta leve, salvo que se acredite el perjuicio comprobado o la reincidencia que la norma exige para la calificación como grave (principio in dubio pro disciplinado).

Parágrafo 3. El incumplimiento de las obligaciones del artículo 64 o la incursión en las prohibiciones del artículo 66 se califica como falta leve o grave según los criterios del artículo 68 y las reglas de este capítulo. El mero acaecimiento de un perjuicio no convierte automáticamente una falta en justa causa de terminación; esa calificación exige que la gravedad de la conducta, valorada conforme al principio de proporcionalidad, sea equiparable a las causales del artículo 62 del CST.

Artículo 71. Registro de sanciones. TOWERS NORTE S.A.S. llevará un registro de las sanciones disciplinarias impuestas, con indicación de la falta, la fecha, la sanción y el resultado de los recursos. Las sanciones se conservan en la hoja de vida del trabajador. Para efectos de reincidencia solo se tienen en cuenta las sanciones en firme impuestas dentro del mismo año calendario; las sanciones anuladas o revocadas se excluyen del registro.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y LA APLICACIÓN DE SANCIONES

Artículo 72. Principios. Todo procedimiento disciplinario que adelante TOWERS NORTE S.A.S. observará los siguientes principios, en desarrollo del artículo 29 de la Constitución Política, del artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, y de la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional: (1) dignidad humana; (2) presunción de inocencia; (3) in dubio pro disciplinado; (4) legalidad y tipicidad de las faltas y de las sanciones; (5) derecho de defensa y contradicción, que comprende conocer los hechos imputados y las pruebas, presentar la propia versión, aportar y solicitar pruebas y controvertir las de la empresa; (6) proporcionalidad; (7) imparcialidad de quien decide; (8) confidencialidad e intimidad; (9) buena fe y lealtad; (10) non bis in idem; (11) motivación específica de la decisión; (12) doble instancia.

Artículo 73. Apertura y citación a descargos. Antes de imponer cualquier sanción disciplinaria, TOWERS NORTE S.A.S. seguirá el siguiente procedimiento: (1) Comunicación escrita de apertura, entregada personalmente o al correo registrado por el trabajador, que contendrá: (a) la indicación de que se inicia un procedimiento disciplinario; (b) la descripción clara y concreta de los hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar; (c) la calificación provisional de la falta con cita del artículo y numeral de este Reglamento presuntamente infringido; (d) la relación de las pruebas con que cuenta la empresa y la entrega de copia íntegra de todas ellas, o la indicación del lugar y horario en que pueden consultarse cuando su naturaleza no permita la copia; (e) el lugar, la fecha y la hora de la diligencia de descargos; (f) el derecho del trabajador a asistir acompañado de dos (2) compañeros de trabajo o, si está sindicalizado, de dos (2) representantes de la organización sindical, y a presentar y solicitar pruebas. (2) Término mínimo: entre la entrega de la comunicación de apertura y la diligencia de descargos transcurrirán no menos de cinco (5) días hábiles. (3) Pruebas sobrevinientes: si surgen nuevas pruebas después de la citación, se trasladarán al trabajador y se le concederá un nuevo término no inferior a cinco (5) días hábiles antes de la diligencia. Las pruebas no trasladadas no podrán fundar la decisión.

Artículo 74. Diligencia de descargos. La diligencia de descargos se realizará en un espacio privado, de manera presencial o por medios tecnológicos que garanticen la participación efectiva del trabajador; si el trabajador no cuenta con conectividad, será presencial. En ella el trabajador presentará su versión de los hechos, aportará las pruebas que tenga y solicitará las que considere pertinentes. Se levantará acta con fecha, hora, asistentes, lo expuesto y las pruebas aportadas o solicitadas, que firmarán los asistentes; si el trabajador se niega a firmar, se dejará constancia. Si el trabajador no comparece, la diligencia se reprogramará por una sola vez dentro de los tres (3) días hábiles siguientes; si no comparece ni justifica su inasistencia dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes,

el procedimiento continuará dejando constancia de ello.

Parágrafo. Cuando el trabajador se encuentre incapacitado, hospitalizado, en licencia o en una condición de salud conocida por la empresa que le impida ejercer su defensa, el procedimiento no se iniciará o se suspenderá hasta su reintegro efectivo o hasta por un máximo de ciento ochenta (180) días calendario contados desde la suspensión, lo que ocurra primero. Los términos se reanudarán una vez la empresa cuente con el concepto médico de reintegro o venza dicho término máximo, lo que suceda primero. Vencido el término máximo sin que se produzca el reintegro, la empresa podrá continuar el trámite garantizando el derecho de defensa del trabajador por escrito o a través de apoderado. La suspensión se comunicará por escrito al trabajador. Durante ella no se adoptarán decisiones ni medidas que afecten su situación laboral con fundamento en los hechos investigados.

Artículo 75. Práctica de pruebas y decisión. Las pruebas solicitadas por el trabajador y las que la empresa decreta se practicarán dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos. La decisión se adoptará por escrito, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del período probatorio, por quien tenga la facultad conforme al artículo 61, y contendrá: los hechos probados, las pruebas que los sustentan, el análisis de los descargos, el artículo y numeral de este Reglamento infringido, la calificación definitiva de la falta y la sanción impuesta con la justificación de su proporcionalidad, o la decisión de archivo. No son válidas las motivaciones genéricas ni la remisión global al Reglamento. La decisión se notificará personalmente o al correo registrado por el trabajador, con indicación de los recursos que proceden.

Artículo 76. Recursos. Contra la decisión que imponga una sanción proceden: (a) el recurso de reposición, ante quien la impuso, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación; (b) el recurso de apelación, ante la segunda instancia prevista en el artículo 61, que puede interponerse directamente o como subsidiario de la reposición, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión o de la que resuelva la reposición. Los recursos se resolverán por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación. La sanción no se ejecutará mientras los recursos estén pendientes de resolver o el término para interponerlos no haya vencido.

Artículo 77. Duración máxima y nulidad. Desde la comunicación de apertura hasta la decisión de segunda instancia no transcurrirán más de treinta y cinco (35) días hábiles, sin contar los períodos de suspensión del parágrafo del artículo 74. No producirá efecto alguno la sanción impuesta con violación del procedimiento de este capítulo (artículo 115 del CST).

Artículo 78. Registro y confidencialidad. Las actuaciones del procedimiento disciplinario son reservadas. Solo tendrán acceso a ellas el trabajador, sus acompañantes, las personas que intervienen en la decisión y las autoridades competentes. TOWERS NORTE S.A.S. no hará valoraciones públicas sobre el trabajador mientras el procedimiento esté en curso.

CAPÍTULO XX

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Artículo 79. Justas causas. Son justas causas para que TOWERS NORTE S.A.S. dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las previstas en el literal a) del artículo 62 del CST. Para efectos del numeral 6 del literal a) de dicho artículo, se califican como violaciones graves de las obligaciones y prohibiciones del trabajador las faltas graves del artículo 70 de este Reglamento, cuando su gravedad, valorada conforme al principio de proporcionalidad, sea equiparable a las demás causales del artículo 62 del CST.

Artículo 80. Garantías previas a la terminación. La terminación del contrato de trabajo por justa causa no es una sanción disciplinaria. En consecuencia, TOWERS NORTE S.A.S. comunicará al trabajador por escrito la causal o motivo invocado, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales distintas (parágrafo del artículo 62 del CST).

Sin embargo, cuando la causal invocada sea la del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, por derivarse de la calificación de una falta grave conforme al artículo 70 de este Reglamento, la terminación se entiende resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria y, por tanto, TOWERS NORTE S.A.S. agotará previamente el procedimiento del Capítulo XIX, conforme al artículo 115 del CST y a la Sentencia SU-449 de 2020 de la Corte Constitucional.

Artículo 81. Protecciones especiales. **Artículo 81.** La terminación del contrato de trabajadores amparados por fuero de maternidad, fuero sindical, estabilidad laboral reforzada por condición de salud o discapacidad, o por la protección contra represalias del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, desarrollado por el artículo 2.2.1.8.2.7 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026, se sujeta a las autorizaciones y garantías previstas en la ley y en el Capítulo XXI de este Reglamento.

CAPÍTULO XXI

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Artículo 82. Alcance. Gozan de estabilidad laboral reforzada, sin importar la modalidad de contrato, los trabajadores de TOWERS NORTE S.A.S. que se encuentren en alguna de estas situaciones:

(a) la trabajadora en embarazo o en licencia de maternidad, y su cónyuge, pareja o compañero permanente, en los términos del numeral 5 del artículo 239 del CST, modificado por la Ley 2141 de 2021 y por la Sentencia C-517 de 2024 de la Corte Constitucional, que eliminó la exigencia de que la pareja careciera de empleo formal (artículos 239 a 241 del CST);

(b) el trabajador con discapacidad o con una condición de salud física o mental que le dificulte de manera significativa el desempeño de sus funciones, conocida por la empresa

antes de la decisión de terminación (artículo 26 de la Ley 361 de 1997; Sentencia T-094 de 2023 de la Corte Constitucional);

(c) el trabajador amparado por fuero sindical;

(d) la víctima, el peticionario o el testigo de acoso, violencia o discriminación, durante los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja (artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, desarrollado por el artículo 2.2.1.8.2.7 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026);

(e) los demás casos que la ley y la jurisprudencia constitucional determinen.

Artículo 83. Presupuestos de la protección por condición de salud. La estabilidad laboral reforzada por condición de salud, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, exige la concurrencia comprobada de los siguientes presupuestos, cuya carga inicial corresponde a quien alega la protección: (1) una condición de salud, debidamente acreditada, que impida o dificulte de manera grave y objetiva el desempeño de las funciones contratadas, sin que baste una dolencia transitoria, una incapacidad ocasional de corta duración o una afectación que no incida en la ejecución del contrato; (2) el conocimiento efectivo y comprobable de dicha condición por parte de TOWERS NORTE S.A.S. con anterioridad a la decisión de terminación, el cual no se presume por el simple hecho de haber existido una incapacidad médica aislada o una manifestación informal no documentada; (3) la inexistencia de una causa objetiva, autónoma y verificable para la terminación del contrato. Cuando la empresa acredite una causa objetiva e independiente de la condición de salud del trabajador, la terminación no se considerará discriminatoria, sin perjuicio de la calificación que en definitiva realicen las autoridades competentes conforme a la ley y la jurisprudencia vigente.

Artículo 84. Prohibiciones. TOWERS NORTE S.A.S. no despedirá ni presionará la renuncia de un trabajador por razón de su enfermedad o afectación de salud física o mental (numeral 15 del artículo 59 del CST, adicionado por la Ley 2466 de 2025). La terminación de la relación laboral que obedezca a una causa objetiva, autónoma e independiente de la condición de salud del trabajador no se considerará comprendida en esta prohibición.

Artículo 85. Autorización previa por condición de salud. TOWERS NORTE S.A.S. dará cumplimiento a los ajustes razonables que correspondan conforme al numeral 13 del artículo 57 del CST. Cuando exista una incompatibilidad entre la condición de salud del trabajador y las funciones del cargo, o una justa causa objetiva independiente de dicha condición, la empresa solicitará la autorización previa del Inspector del Trabajo conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y se abstendrá de terminar el contrato mientras no la obtenga.

Artículo 86. Evaluación médica post - incapacidad. Cuando un trabajador se reintegre después de una incapacidad médica igual o superior a treinta (30) días calendario, o antes cuando su condición de salud lo amerite, TOWERS NORTE S.A.S. practicará la evaluación

médica post - incapacidad prevista en el artículo 13 de la Resolución 1843 de 2025 e implementará, mediante acta suscrita con el trabajador, las recomendaciones o restricciones que resulten del concepto médico-ocupacional, con la periodicidad de seguimiento que dicho concepto determine. La empresa no exigirá al trabajador el cumplimiento de funciones incompatibles con las restricciones médicas vigentes.

Artículo 87. Consecuencias. La terminación del contrato sin la autorización o el cumplimiento de las garantías legales aplicables a la estabilidad laboral reforzada se sujeta a las consecuencias previstas en la ley y la jurisprudencia vigente.

CAPÍTULO XXII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 88. Los reclamos de los trabajadores se presentarán por escrito, físico o electrónico, ante la persona que ejerza el Liderazgo de Recursos Humanos, quien los atenderá y resolverá en un plazo razonable atendiendo a la complejidad del asunto. El reclamo indicará la identificación del trabajador, los hechos, la petición y las pruebas que aporta.

CAPÍTULO XXIII

PRESTACIONES ADICIONALES Y DOTACIÓN

Artículo 89. Prestaciones extralegales. TOWERS NORTE S.A.S. no reconoce prestaciones distintas de las legales, salvo las que se pacten expresamente en el contrato individual, en pactos o convenciones colectivas o en fallos arbitrales, o las que la empresa otorgue por escrito con indicación de su carácter y alcance.

Artículo 90. Dotación. TOWERS NORTE S.A.S. suministrará a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente y que hayan cumplido más de tres (3) meses de servicio, un par de zapatos y un vestido de labor, tres (3) veces al año, en las fechas del 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, conforme a los artículos 230 a 235 del CST. El trabajador está obligado a destinar la dotación al uso exclusivo de las labores contratadas; si no lo hiciere, TOWERS NORTE S.A.S. quedará exonerada de hacerle el suministro correspondiente al período siguiente (artículo 233 del CST). La dotación y el carné institucional se devolverán a la terminación del contrato; su no devolución no autoriza descuento alguno del salario o de las prestaciones sin la autorización escrita del trabajador o la decisión judicial correspondiente.

CAPÍTULO XXIV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 91. Definición y modalidades. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,

encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia (artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, modificado por la Ley 2209 de 2022). Sus modalidades son el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral. Un acto único puede constituir acoso cuando por su gravedad lo determine la ley o la autoridad competente. TOWERS NORTE S.A.S. prohíbe el acoso laboral en todas sus modalidades.

Artículo 92. Mecanismos de prevención. En cumplimiento del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, TOWERS NORTE S.A.S. adopta los siguientes mecanismos de prevención: (1) la difusión periódica de este capítulo y del Capítulo XXV a todos los trabajadores al ingreso; (2) la capacitación periódica sobre acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación y convivencia, dirigida a todo el personal y con contenidos específicos para quienes ejercen cargos de dirección; (3) la evaluación periódica del riesgo psicosocial y del clima laboral dentro del SG-SST, con acciones de intervención; (4) la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral; (5) la existencia de canales confidenciales de queja; (6) la política y el protocolo del Capítulo XXV.

Artículo 93. Comité de Convivencia Laboral. TOWERS NORTE S.A.S. conformará el Comité de Convivencia Laboral conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. El Comité estará integrado por representantes del empleador, designados por el Representante Legal, y por representantes de los trabajadores, elegidos por votación secreta de estos, en el número que corresponda al tramo de planta de personal definido en el artículo 3 de dicha resolución: un (1) representante por cada parte, sin suplentes, si la planta tiene menos de cinco (5) trabajadores; un (1) representante por cada parte, con sus suplentes, si la planta tiene entre cinco (5) y veinte (20) trabajadores; dos (2) representantes por cada parte, con sus suplentes, si la planta supera los veinte (20) trabajadores. El período de los integrantes y las inhabilidades para integrar el Comité son los previstos en la Resolución 3461 de 2025.

Parágrafo 1. TOWERS NORTE S.A.S. dejará constancia escrita, al conformar el Comité, del número exacto de trabajadores de su planta y del tramo de composición aplicado. Si TOWERS NORTE S.A.S. tiene varias sedes, conformará el Comité conforme a las reglas sobre centros de trabajo previstas en la Resolución 3461 de 2025.

Parágrafo 2. El Comité se reunirá ordinariamente con la periodicidad prevista en la Resolución 3461 de 2025 y extraordinariamente cuando se presente una queja. Sus integrantes disponen del tiempo necesario dentro de la jornada para el cumplimiento de sus funciones, y la empresa les garantiza la reserva, los recursos y la capacitación requeridos.

Artículo 94. Funciones y procedimiento del Comité. El Comité de Convivencia Laboral ejerce las funciones previstas en la Resolución 3461 de 2025 y tramita las quejas conforme al procedimiento de su artículo 6, con observancia de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación. El procedimiento comprende: (1)

recepción de la queja escrita o verbal, que se documentará, con identificación de los hechos, fechas, personas involucradas y pruebas; (2) examen de la queja y escucha por separado de las partes; (3) formulación de un plan de mejora o de acuerdos de convivencia, cuando sea procedente, con seguimiento; (4) recomendaciones a la Dirección General o al Representante Legal sobre las medidas correctivas que deban adoptarse; (5) cierre del caso o, si no se logra solución o los hechos persisten, remisión a la Dirección General para la actuación disciplinaria que corresponda y, a solicitud del trabajador, información sobre las vías ante el Inspector del Trabajo y la jurisdicción laboral. El trámite completo no superará sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción de la queja.

Parágrafo 1. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer de quejas por acoso sexual ni por violencia basada en género. Estas quejas se tramitan por la ruta del Capítulo XXV, sin confrontación entre la víctima y la persona denunciada.

Parágrafo 2. Toda manifestación de un trabajador, verbal o escrita, sobre sentirse víctima de acoso laboral, activa el deber de la empresa de documentarla y ponerla en conocimiento del Comité dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con independencia de cualquier procedimiento disciplinario que exista contra ese trabajador, que se tramitará por separado y sin que la queja pueda ser usada en su contra.

Artículo 95. Sanciones y remisión a las autoridades. Las conductas de acoso laboral establecidas dentro de los procedimientos internos se sancionan conforme al Capítulo XVIII de este Reglamento, sin perjuicio de las sanciones previstas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y de las acciones ante el Inspector del Trabajo, la jurisdicción laboral o la Fiscalía General de la Nación, según corresponda.

CAPÍTULO XXV

POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 96. Marco normativo y carácter vinculante. TOWERS NORTE S.A.S. adopta una política y un protocolo de prevención, atención y sanción del acoso y la violencia, la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral, en cumplimiento del Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026, que reglamenta el artículo 4, los numerales 15 y 16 del artículo 15 y los artículos 16, 17, 18 y 20 de la Ley 2466 de 2025 y desarrolla las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, esta última aprobatoria del Convenio 190 de la OIT. La política y el protocolo son documentos independientes, complementarios de este Reglamento, de carácter vinculante para todas las personas que trabajan en TOWERS NORTE S.A.S. o le prestan servicios, cualquiera que sea su vinculación. Se informa expresamente de su existencia y obligatoriedad en este

Reglamento y en los contratos de trabajo y de prestación de servicios (artículo 2.2.1.8.2.2 del Decreto 1072 de 2015).

Artículo 97. Definiciones. Para los efectos de este capítulo se aplican las definiciones del artículo 2.2.1.8.1.3 del Decreto 1072 de 2015: (a) acoso y violencia: el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, en el mundo del trabajo, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, encaminados a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia; (b) violencia basada en género: cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, única o repetida, que pueda causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial, fundada en estereotipos de género, abuso de relaciones de poder por razón de género o formas interseccionales de discriminación, o que atente contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos de las personas por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual; (c) violencia o acoso sexual: todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, en el contexto laboral o formativo, y que constituye una modalidad de acoso laboral; (d) discriminación: toda conducta de hostigamiento, odio o exclusión que tenga por objeto impedir, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos de una persona o grupo en el ámbito laboral por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión, ideología política, condición de salud, discapacidad, edad u otras análogas.

Artículo 98. Sujetos protegidos y ámbito. La protección de este capítulo cubre a los trabajadores de TOWERS NORTE S.A.S.; a las personas que le prestan servicios bajo cualquier modalidad, incluidos los docentes contratistas; a las personas en formación, pasantes, practicantes y aprendices; a las personas despedidas; a las personas en busca de empleo o postulantes; a las personas voluntarias; y a quienes ejercen la autoridad o las funciones de empleador (artículo 2.2.1.8.1.5 del Decreto 1072 de 2015). Se aplica en las sedes, en los espacios virtuales de trabajo y formación, en las actividades institucionales dentro y fuera de las sedes y en las comunicaciones relacionadas con el trabajo. Por tratarse TOWERS NORTE S.A.S. de un establecimiento de formación para el trabajo, la protección se extiende a las relaciones entre el personal y los estudiantes y acudientes.

Artículo 99. Principios. La política y el protocolo se rigen por los principios de dignidad humana, igualdad, equidad de género, respeto, confidencialidad, no revictimización, debida diligencia, celeridad, imparcialidad, presunción de inocencia de la persona denunciada y enfoque centrado en las víctimas, y se aplican con enfoques de género, diferencial e interseccional. TOWERS NORTE S.A.S. declara cero tolerancias frente a cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.

Artículo 100. Canales de queja. Las quejas podrán presentarse de manera verbal, escrita o electrónica, por la persona afectada o por cualquier tercero que conozca los hechos, ante cualquiera de los siguientes canales: (a) el correo electrónico confidencial

recursoshumanos@towersidiomas.edu.co; (b) el área de Recursos Humanos, de manera presencial; (c) la Dirección General o el Representante Legal, cuando la queja involucre al área de Recursos Humanos; (d) el Comité de Convivencia Laboral, para los casos de acoso laboral de su competencia. La queja debe permitir identificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos. No se exigirá denuncia penal ni queja disciplinaria previa.

Toda queja verbal se documentará por escrito por quien la reciba, con la conformidad de la persona que la presenta (artículo 2.2.1.8.2.6 del Decreto 1072 de 2015).

Artículo 101. Ruta de atención. El protocolo desarrolla una ruta de atención integral con las siguientes fases: (1) Orientación: información clara a la persona afectada sobre sus derechos, las rutas internas y externas, los mecanismos administrativos y judiciales disponibles y el alcance de las medidas de protección, con respeto de su autonomía y consentimiento informado. (2) Recepción y registro: documentación de la queja, apertura de expediente reservado y asignación de la instancia competente. (3) Protección inmediata: evaluación rápida y confidencial de las medidas de protección para la persona afectada, los testigos y las demás personas denunciantes, activadas desde la manifestación del hecho, sin requerir prueba previa, y definidas con la participación y el consentimiento de la persona afectada (artículo 2.2.1.8.2.5 del Decreto 1072 de 2015). (4) Investigación: recaudo y valoración de las pruebas con debida diligencia, imparcialidad y celeridad, con garantía del derecho de defensa de la persona denunciada, sin confrontación con la persona afectada en los casos de violencia basada en género y acoso sexual. (5) Cierre: decisión motivada, con las medidas correctivas, disciplinarias, de reparación y de no repetición que correspondan, la información a la ARL cuando proceda y la remisión a las autoridades competentes según la naturaleza de los hechos.

Artículo 102. Medidas de protección. Según el caso, TOWERS NORTE S.A.S. adoptará, entre otras, las siguientes medidas: adecuación de los entornos de trabajo; evitar el contacto entre la persona afectada y la persona denunciada; ajustes de turnos, horarios y jornadas, incluida la posibilidad de trabajo en casa o teletrabajo; redistribución de tareas y de espacios físicos; ajustes en las condiciones de supervisión o funciones; traslado de sede o de área a solicitud de la persona afectada; acompañamiento psicológico, jurídico y médico a través de la ARL, la EPS y las demás entidades competentes; articulación con la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio del Trabajo, las comisarías de familia y demás autoridades, con el consentimiento informado de la persona afectada; y seguimiento periódico de la efectividad de las medidas. Las medidas de protección no podrán implicar, directa ni indirectamente, perjuicio alguno para la persona denunciante.

Artículo 103. Garantías especiales en casos de violencia basada en género y acoso sexual. En los casos de violencia basada en género y de acoso o violencia sexual, la persona afectada tiene derecho a no ser sometida a confrontación con la persona denunciada dentro del procedimiento, a que la conducta no sea objeto de conciliación

(artículo 2.2.1.8.1.8 del Decreto 1072 de 2015), y a las siguientes garantías (artículo 2.2.1.8.3.7): (1) trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género; (2) atención emocional y psicológica a través de la ARL; (3) traslado del área de trabajo a su solicitud; (4) autorización de teletrabajo si existen condiciones de riesgo; (5) evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada; (6) terminación del contrato por decisión expresa del trabajador o contratista afectado, sin que opere sanción alguna por preaviso; (7) confidencialidad de su identidad. Las medidas de los numerales 3 a 6 se adoptarán a solicitud de la persona afectada en un término no superior a cinco (5) días hábiles. No podrá inferirse el consentimiento de la persona afectada de su silencio, de la falta de resistencia ni de ninguna conducta suya cuando medien fuerza, amenaza, coacción o un entorno coercitivo.

Artículo 104. Protección contra represalias. Los peticionarios, las personas afectadas y los testigos no podrán ser objeto de actos de represalia por su participación en procesos relacionados con acoso, violencia o discriminación. Carecen de efecto las terminaciones unilaterales del contrato de trabajo de la víctima que se produzcan dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja, siempre que se verifique, por vía judicial, administrativa o de control, la ocurrencia de los hechos denunciados (artículo 2.2.1.8.2.7 del Decreto 1072 de 2015). TOWERS NORTE S.A.S. valorará la adopción de medidas de protección para denunciantes, testigos y acompañantes cuando exista riesgo de represalias. Cuando la persona afectada por acoso o violencia presente dictamen de su EPS, se suspenderá su evaluación de desempeño por el tiempo que determine el dictamen (artículo 2.2.1.8.2.8).

Artículo 105. Valoración de las pruebas y presunción de discriminación. En la investigación de estos casos TOWERS NORTE S.A.S. aplicará la perspectiva de género y diferencial, privilegiará los indicios cuando las pruebas directas sean insuficientes, no adoptará decisiones con base en estereotipos, evitará la revictimización y no admitirá pruebas que propicien discriminaciones por razones religiosas, étnicas, ideológicas o políticas (artículo 2.2.1.8.3.3 del Decreto 1072 de 2015). Cuando se discuta un trato ocurrido en una relación de sujeción o indefensión, opera en principio una presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por quien ejecutó el presunto acto; la simple negación de los hechos puede ser insuficiente (artículo 2.2.1.8.3.4). Estas reglas no eliminan la presunción de inocencia ni el derecho de defensa de la persona denunciada dentro del procedimiento disciplinario.

Artículo 106. Decisiones, sanciones y autoridades. La decisión que cierre el caso indicará las medidas de asistencia y acompañamiento para la víctima, la posibilidad de una segunda instancia independiente, las medidas de reparación y no repetición, la información a la ARL y, cuando haya lugar, el traslado a las autoridades competentes (artículo 2.2.1.8.3.8 del Decreto 1072 de 2015). Las sanciones disciplinarias se imponen conforme a los Capítulos XVIII y XIX y guardarán proporcionalidad con el daño causado. En los casos de violencia o acoso sexual en que la persona denunciada sea superior jerárquico, la

persona afectada podrá acudir directamente ante la Inspección del Trabajo, competente para hacer seguimiento a la queja y compulsar copias a las autoridades disciplinarias o penales (artículo 2.2.1.8.3.10). Los trámites internos no son requisito de procedibilidad para acudir a la vía judicial. En caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de las personas, TOWERS NORTE S.A.S. podrá ordenar la interrupción inmediata de la actividad laboral de que se trate (artículo 2.2.1.8.3.6).

Artículo 107. Difusión, capacitación, registro y seguimiento. TOWERS NORTE S.A.S. publicará la política y el protocolo en el medio virtual de acceso permanente y en cada sede, los socializará a todas las personas vinculadas sin importar su tipo de vinculación, garantizará espacios de formación y actualización periódica, llevará un registro estadístico anonimizado de los casos atendidos con respeto de la protección de datos personales, y evaluará anualmente la política mediante los indicadores, responsables y frecuencia de reporte definidos en ella. La política se articulará con el SG-SST, con el Comité de Convivencia Laboral y con la valoración del riesgo psicosocial. El Ministerio del Trabajo vigila la existencia y socialización de la política y el protocolo en el marco de los artículos 485 y 486 del CST.

Artículo 108. Protección de personas víctimas de violencia comprobada. A solicitud de la trabajadora o del trabajador víctima de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, TOWERS NORTE S.A.S., en la medida de sus posibilidades, buscará su reubicación laboral sin desmejorar sus condiciones y adoptará las medidas de protección de su vida e integridad (artículo 2.2.1.8.2.10 del Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO XXVI

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, VIDEOVIGILANCIA Y RECURSOS TECNOLÓGICOS

Artículo 109. Tratamiento de datos personales de los trabajadores. TOWERS NORTE S.A.S., como responsable del tratamiento, recolecta, almacena, usa, circula y suprime los datos personales de sus trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012, al Decreto 1377 de 2013, incorporado al Decreto 1074 de 2015, y a su Política de Tratamiento de Datos Personales, con las siguientes finalidades: gestión de la relación laboral en todas sus etapas; cumplimiento de obligaciones legales en seguridad social, nómina y tributarias; contacto en caso de emergencia; gestión del SG-SST; evaluaciones de desempeño y programas de bienestar; atención de procedimientos disciplinarios y de quejas; y reportes a las autoridades cuando la ley lo exija. Los trabajadores tienen derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos, a revocar la autorización para tratamientos no esenciales para la relación laboral, a acceder gratuitamente a ellos y a presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio. Las consultas y reclamos se presentan al correo recursoshumanos@towersidiomas.edu.co o de manera presencial en el domicilio principal de la empresa.

Parágrafo 1. Los datos sensibles de los trabajadores, en especial los relativos a la salud física y mental, a la orientación sexual, a la identidad de género, a la afiliación sindical, a las creencias y a los datos biométricos, solo se recolectan y tratan cuando sea estrictamente necesario para cumplir obligaciones legales o para proteger al titular, con su autorización expresa, con acceso restringido a las personas que deban conocerlos y con medidas de seguridad reforzadas. La información sobre casos de acoso, violencia o discriminación recibe tratamiento confidencial reforzado.

Parágrafo 2. Los trabajadores que por razón de sus funciones traten datos personales de estudiantes, acudientes, aspirantes o compañeros, incluidos datos de menores de edad, deben hacerlo únicamente para las finalidades institucionales autorizadas, con las credenciales asignadas y conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales de la empresa. El tratamiento de datos de niños, niñas y adolescentes atiende su interés superior y los requisitos del artículo 7 de la Ley 1581 de 2012.

Artículo 110. Videovigilancia y grabación de audio. TOWERS NORTE S.A.S. podrá instalar sistemas de videovigilancia en las áreas comunes y de atención de sus sedes, con fines de seguridad de las personas y de los bienes, con sujeción a las siguientes reglas: (a) informará a los trabajadores, estudiantes y visitantes de la existencia de las cámaras mediante avisos visibles en cada sede y mediante este Reglamento y la Política de Tratamiento de Datos Personales; (b) no instalará cámaras en baños, vestieres, espacios de lactancia ni en lugares destinados al descanso; (c) las grabaciones se conservarán por el tiempo estrictamente necesario para su finalidad y se tratarán como datos personales; (d) la captación de audio solo procederá cuando esté expresamente informada en los avisos y en la política, con indicación de las áreas en que se realiza, y con respeto del derecho a la intimidad de las comunicaciones. Las grabaciones de video o audio solo podrán aportarse como prueba en un procedimiento disciplinario cuando se hayan obtenido con el cumplimiento de estas reglas y de la ley; en caso contrario no serán valoradas.

Parágrafo. Este artículo se aplicará una vez TOWERS NORTE S.A.S. adopte formalmente la Política de Tratamiento de Datos Personales y de Videovigilancia a que se refiere este capítulo, la cual deberá expedirse junto con los demás protocolos referidos en este Reglamento.

Artículo 111. Recursos tecnológicos y comunicaciones institucionales. Los equipos, cuentas de correo institucional, plataformas académicas y administrativas, redes y demás recursos tecnológicos que TOWERS NORTE S.A.S. suministra son herramientas de trabajo de propiedad de la empresa y se usan para las labores contratadas. Las credenciales de acceso son personales e intransferibles. TOWERS NORTE S.A.S. podrá adoptar controles técnicos de seguridad de la información sobre sus sistemas y cuentas institucionales, informados previamente a los trabajadores, sin que ello autorice el acceso a cuentas, dispositivos o comunicaciones personales del trabajador. Las comunicaciones institucionales con los trabajadores se harán por los canales que la empresa defina e

informe; el uso de aplicaciones de mensajería para asuntos laborales se sujeta al Capítulo XXVII.

CAPÍTULO XXVII

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 112. Modalidades. TOWERS NORTE S.A.S. podrá autorizar, para los cargos cuya naturaleza lo permita, las siguientes modalidades: (a) teletrabajo, conforme a la Ley 1221 de 2008 y al Decreto 884 de 2012, incorporado al Decreto 1072 de 2015, mediante acuerdo escrito que haga parte del contrato; (b) trabajo en casa, como habilitación ocasional, temporal y excepcional, conforme a la Ley 2088 de 2021, con aprobación escrita previa que indique el período, las condiciones de comunicación y el mecanismo de seguimiento; (c) trabajo remoto, conforme a la Ley 2121 de 2021, cuando así se pacte desde el inicio del contrato. Los cargos de asistencia académica, atención al estudiante en sede y recaudo requieren presencia física y no son susceptibles de estas modalidades, sin perjuicio de los ajustes razonables por condición de salud del Capítulo XXI y de las medidas de protección del Capítulo XXV.

Artículo 113. Condiciones. Para el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto TOWERS NORTE S.A.S. garantizará el cumplimiento del SG-SST en el lugar de trabajo del trabajador, la afiliación a riesgos laborales, el suministro o el reconocimiento del uso de los equipos y herramientas conforme a lo pactado, la igualdad de trato con los trabajadores presenciales y el respeto de la jornada máxima y del derecho a la desconexión. El trabajador cumplirá los objetivos y tareas asignados, mantendrá comunicación con su jefe inmediato durante la jornada, cumplirá las políticas de seguridad de la información, reportará los accidentes o incidentes y conservará en buen estado los equipos entregados.

Artículo 114. Derecho a la desconexión digital. Todo trabajador de TOWERS NORTE S.A.S. tiene derecho a no atender comunicaciones ni requerimientos laborales por ningún medio digital fuera de su jornada de trabajo, durante sus descansos, permisos, licencias, vacaciones e incapacidades (Ley 2191 de 2022). TOWERS NORTE S.A.S. y sus jefes se abstendrán de contactar al trabajador por llamada, mensaje, correo, aplicaciones de mensajería o plataformas para asuntos de trabajo fuera de la jornada, de exigir respuestas inmediatas fuera de ella y de tomar represalias por el no uso de herramientas digitales en los tiempos de descanso. Se exceptúan las situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o urgencia grave debidamente justificadas, de las que se dejará constancia escrita a más tardar al día hábil siguiente. Los trabajadores de dirección, confianza y manejo acordarán con la empresa mecanismos de contacto razonables que respeten su descanso mínimo. La vulneración reiterada de este derecho puede constituir acoso laboral y se tramitará conforme al Capítulo XXIV.

Parágrafo. TOWERS NORTE S.A.S. adoptará una política interna de desconexión digital,

que definirá los canales y horarios de comunicación institucional, incluido el uso de grupos de mensajería, y los protocolos de urgencia. El trabajador que considere vulnerado este derecho podrá presentar queja ante el área de Recursos Humanos o ante el Comité de Convivencia Laboral, que se resolverá en un plazo razonable atendiendo a la complejidad del caso.

CAPÍTULO XXVIII

CONVIVENCIA CON ESTUDIANTES, ACUDIENTES Y TERCEROS

Artículo 115. Deberes frente a los estudiantes. Por la naturaleza educativa de TOWERS NORTE S.A.S., sus trabajadores deben: (a) tratar a los estudiantes y acudientes con respeto, cortesía y sin discriminación; (b) abstenerse de cualquier conducta de acoso, violencia, connotación sexual o relación impropia con estudiantes, en especial con menores de edad, dentro o fuera de las sedes y por cualquier medio, incluidas las redes sociales y las aplicaciones de mensajería, en concordancia con el artículo 45 de la Ley 1098 de 2006; (c) informar de inmediato al jefe inmediato, al área de Recursos Humanos o a la Dirección General cualquier situación de riesgo, maltrato, acoso o violencia que afecte a un estudiante, de la que tengan conocimiento; (d) proteger la información personal y académica de los estudiantes; (e) canalizar las quejas de estudiantes y acudientes por los conductos institucionales.

Artículo 116. Protección de estudiantes menores de edad. Cuando un trabajador conozca hechos que puedan constituir violencia, abuso o explotación contra un estudiante menor de edad, lo informará de inmediato conforme al artículo 115(c) de este Reglamento, y TOWERS NORTE S.A.S. activará sin dilación las rutas de protección de la Ley 1098 de 2006 y dará aviso a las autoridades competentes, en especial al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a la comisaría de familia o a la Fiscalía General de la Nación, según corresponda, con protección de la identidad del menor y de quien reporta. El aviso a las autoridades no está condicionado a que la empresa concluya previamente, por su cuenta, si los hechos son ciertos o suficientemente graves.

CAPÍTULO XXIX

DISPOSICIONES FINALES, CLÁUSULAS INEFICACES, PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 117. Normas supletorias. Lo no previsto en este Reglamento se rige por la Constitución Política, el CST, los convenios de la OIT ratificados por Colombia, la jurisprudencia constitucional y laboral y las demás normas laborales vigentes. Las referencias normativas de este Reglamento se entienden hechas a las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 118. Cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido

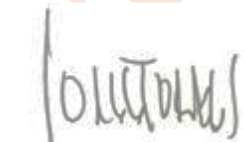
en las leyes, los contratos individuales, los pactos o convenciones colectivas o los fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto sean más favorables al trabajador (artículos 43 y 109 del CST).

Artículo 119. Documentos complementarios. Hacen parte integral de este Reglamento, como documentos independientes que lo desarrollan: la Política y el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral, la Violencia Basada en Género y la Discriminación; el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral; y la Política de Tratamiento de Datos Personales. En caso de contradicción entre estos documentos y el Reglamento, prevalece el Reglamento, salvo que el documento complementario sea más favorable al trabajador.

Artículo 120. Publicación. TOWERS NORTE S.A.S. publicará este Reglamento en cada una de sus sedes mediante la fijación de dos (2) copias con caracteres legibles en dos (2) sitios distintos, y lo publicará además en un medio virtual de acceso permanente para todos los trabajadores, como el correo electrónico institucional, el portal o repositorio digital de la empresa, conforme al artículo 120 del CST, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025. En la misma publicación, la empresa informará mediante circular interna la fecha desde la cual el Reglamento entrará en aplicación. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar a la empresa, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que alguna cláusula contraviene los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del CST, conforme al artículo 119 del CST, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. TOWERS NORTE S.A.S. conservará la evidencia de la publicación física y virtual, de la fecha de entrega de la copia digital a cada trabajador y de la retirada de las versiones anteriores del Reglamento, que dejarán de circular.

Artículo 121. Vigencia. Este Reglamento entra en vigencia en la fecha que se indique en la circular interna de publicación prevista en el artículo anterior. Desde esa fecha quedan sin efecto el Reglamento Interno de Trabajo del 17 de octubre de 2023 y las demás disposiciones reglamentarias anteriores de TOWERS NORTE S.A.S. Los procedimientos disciplinarios iniciados antes de la entrada en vigencia continuarán tramitándose con las garantías de este Reglamento en cuanto sean más favorables al trabajador.

Dado en Bogotá D.C., a los 30 días del mes de septiembre de 2026.



JORGE ENRIQUE TORRES PRATO

Representante Legal

TOWERS NORTE S.A.S. - NIT 901.227.673-0