

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES
NIT. 890.317.713-4

CAPÍTULO I
ESTIPULACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo estipulado por la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, entidad sin ánimo de lucro, identificada con NIT. 890.317.713-4, con domicilio en la ciudad de Cali (Valle del Cauca), y representada legalmente por la señora **MARIANA GARCES CORDOBA**, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 29.951.000 o quien haga sus veces. Este reglamento hace parte integral y es anexo de los contratos laborales celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador, y en general a las partes.

Este reglamento se ajusta a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, así como a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, la Circular 083 de 2025, la Circular 027 de 2026 y el Decreto 223 de 2026, normas mediante las cuales se regulan las relaciones laborales en Colombia y se desarrollan disposiciones derivadas de la reforma laboral.

En ese sentido, el presente reglamento incorpora los principios y disposiciones obligatorias en materia laboral, incluyendo lo relativo al contrato de aprendizaje, el trabajo en condiciones dignas y decentes, la igualdad de trato y oportunidades, la prevención de la violencia y el acoso en el entorno laboral, así como la garantía de los derechos mínimos y fundamentales de los trabajadores.

Las disposiciones de este Reglamento Interno de Trabajo son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y para el empleador. El presente documento entra en vigor al momento de notificarse a los trabajadores, de la siguiente manera:

- Notificado a cada uno de los trabajadores por correo electrónico y de manera física, su conocimiento.
- Por publicación en el domicilio principal de la ESAL y en sus establecimientos de comercio.
- En caso de modificación del reglamento, la publicación del nuevo reglamento se hará al menos QUINCE (15) días antes de su entrada en vigor.

Si alguno de los trabajadores no está de acuerdo con las disposiciones del nuevo Reglamento Interno del Trabajo, abordará por escrito al empleador de la Entidad sin Ánimo de Lucro presentando sus objeciones y/o observaciones de manera motivada en el término de QUINCE (15) días hábiles siguientes a su publicación, haciendo plena claridad que las mismas serán tenidas en cuenta, solo si así lo desea el empleador. Este Reglamento Interno de Trabajo es un acto normativo interno, por el cual se establecen las reglas relativas a la organización y disciplina del trabajo dentro de la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°. Para la admisión de trabajadores en la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, se llevarán a cabo varias fases tales como: Reclutamiento, selección, contratación, inducción y periodo de prueba. Toda persona que sea contratada deberá haber cumplido con todos los requisitos descritos en el proceso de selección establecido en la Asociación, a su vez haber cumplido con toda la documentación requerida para el proceso de contratación.

Quien aspire a desempeñar un cargo en la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o documento de identidad diferente, según sea el caso.
- b) En el evento de ser un menor de edad, debe presentar la autorización escrita del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado expedido por el plantel de educación donde hubiere estudiado. Estas serán certificaciones educativas necesarias para comprobar el nivel de estudio e idoneidad del aspirante según el cargo que aspira.
- e) Hoja de vida del aspirante.
- f) RUT.

Condiciones de admisión a extranjeros:

1. Registro ante el Ministerio de Trabajo a través de la plataforma RUTEC.
2. Permiso Especial de Permanencia.
3. Permiso de Protección Temporal.

El proceso de contratación de personal en la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES – PROARTES** será el siguiente:

A. Para el personal administrativo

1. Recepción de la autorización de contratación de personal: La representante legal estudia los proyectos y/o contratos a ejecutar, determinando la necesidad de vincular nuevo personal con el fin de cumplir los objetivos y metas institucionales.
2. Una vez la representante legal determine la necesidad de contratar personal nuevo, se informará al área de Gestión Humana.
3. El Líder de Gestión Humana registrará la vacante del cargo y el perfil requerido en plataformas de empleo como Computrabajo, LinkedIn y en la bolsa de empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), así como a través de otros mecanismos de difusión institucional, con el fin de iniciar la recepción de hojas de vida.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
 NIT. 890.317.713-4
 Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
 E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
 Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

4. Recepcionadas las hojas de vida, se dará inicio al proceso de selección de los aspirantes que cumplan con los criterios de contratación que se determinan a continuación:
 - Verificación de soportes de estudio, experiencia laboral y demás requisitos establecidos para el cargo.
 - Prueba técnica de conocimiento relacionada con las funciones a desempeñar.
 - Pruebas psicotécnicas y psicológicas.
 - Entrevista con la representante legal.
 - Referenciación académica, laboral y personal.
 - Verificación en bases de datos.
 - Verificación de antecedentes y autenticidad de documentos.

B. Para los Músicos y/o cargos artísticos o culturales: Se seguirán las mismas etapas, excepto el punto No. 4, el cual para estos trabajadores quedará de la siguiente manera:

- Se convocará a una audición (Previa convocatoria). La convocatoria incluirá documentos de orden administrativo, relativos a estudios y experiencia y las condiciones de la audición misma la cual se realizará ante un jurado designado por la entidad. La calificación del jurado es inapelable. Este jurado evaluará las competencias técnicas, musicales, interpretativas y profesionales del aspirante, emitiendo un concepto sobre su idoneidad para el cargo o, en caso de personal interno, para efectos de ascenso o promoción dentro de la organización.
5. Luego de seleccionar el candidato o los candidatos, se procederá a realizar el examen médico de ingreso: La representante legal, autoriza la realización del examen médico a la persona seleccionada para contratación.
 6. Se informará al médico laboral encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cargo de la persona a contratar, para que determine las pruebas necesarias y, de ser requerido, envíe la autorización al laboratorio o a la IPS laboral correspondiente. Con base en los resultados, se emitirá el certificado de aptitud laboral y las recomendaciones pertinentes.
 7. Certificado de aptitud médica: El candidato deberá contar con certificado de aptitud laboral de ingreso que indique que es apto para desempeñar las funciones del cargo.
 8. Novedad de personal: La representante legal, especificará el nombre completo del cargo seleccionado, el tipo de contrato, la fecha de ingreso y el salario correspondiente.
 9. Afiliación al Sistema de Seguridad Social: El área de Gestión Humana procederá a realizar las afiliaciones al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, previa recepción de los certificados de afiliación por parte del trabajador y la validación de la información en el sistema del Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES). Igualmente, se realizará la afiliación a la Caja de Compensación Familiar correspondiente.
 10. Ingreso de datos del trabajador al sistema: El área de Gestión Humana creará el registro del nuevo trabajador en el sistema de nómina, ingresando la información necesaria para el adecuado manejo de los datos laborales y el pago de salarios y prestaciones.
 11. Elaboración y firma del contrato: El área de Gestión Humana elaborará el contrato correspondiente, el cual podrá ser a término fijo, a término indefinido, por obra o labor determinada o de aprendizaje,

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y en las “Novedades de personal”. Posteriormente se contactará al candidato seleccionado para la firma del documento.

12. Archivo y custodia de documentos: El área de Gestión Humana conformará el expediente laboral con toda la documentación del nuevo trabajador, el cual será remitido al Archivo Central para su custodia.
13. Trámites de ingreso: De manera paralela, el nuevo trabajador realizará los trámites de apertura de cuenta bancaria para el pago de la nómina, o la continuidad de su cuenta personal.
14. Inducción de personal: La inducción se realizará dentro de los ocho (8) días siguientes a la contratación e incluirá como mínimo:
 - a. Historia de la entidad.
 - b. Organigrama institucional.
 - c. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - d. Entrega del Manual de Funciones correspondiente.
 - e. Inducción específica al cargo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer mediante una política interna corporativa además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; tales como la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres (Ley 2114 de 2021 y Resolución 1843 de 2025), excepcionando cargo en los cuales sus funciones y actividades se encuentren catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Resolución 1843 de 2025, Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Artículo 22), ni la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa podrá exigir la rendición de pruebas teóricas o prácticas de sus conocimientos, e incluso psicológicas de sus aptitudes y tendencias, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

PARÁGRAFO TERCERO: La Entidad contratará al aspirante en el cargo correspondiente, una vez termine el proceso de admisión, siempre y cuando este último haya culminado los estándares del proceso de selección con el porcentaje exigido y se demuestre el conocimiento, aptitud y destreza adecuada para el desempeño del cargo. La Entidad sin Ánimo de Lucro al ser de índole privada se reserva las decisiones mediante las cuales realice su selección del personal a ocupar un cargo, por ende las condiciones de admisión y el proceso de selección no serán factor único e indispensable para escoger al seleccionado al cargo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º. La Entidad sin Ánimo de Lucro una vez admitido el aspirante podrá estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto evidenciar por parte de la Asociación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, y su forma de desarrollarse en el ejercicio de sus funciones y las condiciones del trabajo, o en su

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
 NIT. 890.317.713-4
 Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
 E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
 Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

defecto podría estipular el término máximo regulado en la Legislación Laboral, que para el caso concreto sería el Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 76 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 4°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 5°. El período de prueba no podrá exceder de DOS (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a UN (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la QUINTA (5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de DOS (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 6°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso por parte del empleador sin reconocimiento a ningún tipo de indemnización. Expirado el período de prueba si el trabajador continúa al servicio del empleador, sea por consentimiento expreso o tácito, en cualquiera de los dos casos, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo y la normativa en materia laboral desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales consagradas en la ley laboral colombiana (Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo).

CONTRATO APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a la Asociación, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el apoyo de sostenimiento mensual convenido (ley 188 de 1.959, Artículo 1 - Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025), al igual que el cumplimiento de la Circular 083 de 2025, y del Decreto 223 del 2026.

ARTÍCULO 8. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de CATORCE (14) años (En el caso de menores de edad, previa autorización de sus padres) que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre del empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel.
4. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

ARTÍCULO 10. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Entidad se ceñirá a lo prescrito por la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 11. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Entidad sin Ánimo de Lucro un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO PRIMERO: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales (ARL), pagado plenamente por la Asociación como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la Asociación y de sus funciones.

ARTÍCULO 12. El contrato de aprendizaje para los técnicos o tecnólogos será de UN (1) año. No puede exceder de TRES (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTÍCULO 13. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz SENA u de otra entidad inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros DOS (2) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Entidad deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo y por lo consagrado en la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO III MODALIDADES CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 14°. Contrato Laboral a Término Indefinido: El contrato a término indefinido es aquel, que se celebra bien mediante acto bilateral escrito nominado como a término indefinido, o mediante actuación verbal o consensual. Por regla general en la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, los trabajadores bajo esta modalidad tendrán contrato celebrado por escrito, lo anterior conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 15°. Contrato Laboral a Término Fijo: Este contrato deberá constar por escrito y su duración en todo caso no podrá ser mayor a CUATRO (4) años. Para efectos de su terminación, por vencimiento del término pactado, o de la prórroga, se deberá dar aviso por escrito con una anticipación no inferior a TREINTA (30) días de antelación al vencimiento de su término, los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a TREINTA (30) días no será necesario realizar el preaviso para la terminación del contrato. De no presentarse el aviso en los contratos superiores a TREINTA (30) días en la forma antes dicha, se entenderá la renovación y/o prórroga automática por el periodo convenido al comienzo del contrato. En los casos que se trate de un Contrato Laboral a Término Fijo inferior a UN (1) año podrá prorrogarse hasta por TRES (3) veces por el lapso inicialmente pactado o por uno inferior, en todo caso, después de la cuarta prórroga no podrán ser inferiores a UN año (12 meses).

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso podrá superarse el término máximo de duración del contrato de trabajo a término fijo de CUATRO (4) años previsto en el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores bajo esta modalidad contractual pactada gozarán de todas las prestaciones sociales y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado y lo indicado en la ley para todo contrato laboral.

ARTÍCULO 16°. Contrato laboral por obra o labor. El contrato de obra o labor se celebrará por escrito, para efectos formales y probatorios, en él se determinará la labor u obra a contratar y su terminación será al momento de finalizar ésta, por lo cual no se necesitará notificación previa al trabajador sobre su terminación, ya que su vigencia termina a la expiración o cumplimiento de la obra o labor para la cual ha sido contratada la persona.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores tendrán derecho a todas las prestaciones sociales que se causen durante su desarrollo y en los términos de ley, igualmente tendrán derecho a sus vacaciones compensadas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

cualquiera sea el tiempo servido o disfrutadas siempre que se cumplan las previsiones legales (servicio por un año) y deberán ser afiliados también al sistema de seguridad social.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en la ley o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada, esto en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 17°. Trabajadores Accidentales o Transitorios: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de UN (1) mes; o en vacancia parcial de un cargo y de índole distinta a las actividades normales de la Entidad sin Ánimo de Lucro por un periodo particular menor a UN (1) mes. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones sociales de Ley.

CAPÍTULO IV JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 18°. El horario laboral para los trabajadores de la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, será el máximo permitido por la Ley conforme a la Ley 2101 del 2021, que reformó el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y la Ley 2466 de 2025, por lo cual se enuncia que el horario pre establecido será, el que a continuación se expresa:

DÍAS LABORABLES: Los días laborables para los trabajadores vinculados a la Asociación son de lunes a viernes, con el siguiente horario laboral:

Excepcionalmente por instrucciones del representante legal se puede convocar a trabajar sábados, domingos o festivos, siempre respetando la Jornada Máxima Laboral establecida en la Ley 2101 de 2021, Código Sustantivo del Trabajo y Ley 2466 de 2025, previa comunicación a los trabajadores que deberán desempeñar los turnos excepcionales en días sábados, domingos y/o festivos.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Área administrativa

Lunes a viernes: De 8:00 a.m. a 6:00p.m.

Servicios generales

Lunes a viernes: De 06:00 a.m. a 4:00 p.m.

Portería y mensajería

Lunes a viernes: De 07:00 a.m. a 6:00 p.m.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
NIT. 890.317.713-4
Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

PERSONAL MUSICOS:

Lunes a viernes: De 8:45 a.m. a 12:30 del medio día.

- Descanso de 30 minutos en el horario a criterio del director.
- Según Programación de Conciertos y/o eventos, los cuales serán parte de su Jornada Laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. La anterior jornada laboral establecida para los trabajadores de la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** podrá ser modificada por el empleador, de manera unilateral, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, en ejercicio legítimo de su facultad subordinante y de conformidad con lo previsto en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Del horario anterior quedan exceptuados:

- Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes.

PARÁGRAFO TERCERO. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo se consideran cargos de personal administrativo los cargos de:

- Director asistente.
- Director invitado.
- Coordinadora contable
- Asistente administrativa.

PARÁGRAFO CUARTO. DESCANSO EN DIA SABADO: El empleador previo acuerdo con el trabajador; podrá repartir la Jornada Laboral máxima semanal de acuerdo a la Ley 2101 del 2021 y la ley 2466 de 2025, ampliando la jornada ordinaria hasta por DOS (2) horas, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, dicha disposición cobijará únicamente al personal administrativo y de planta, en caso de que así lo quisiese implementar el empleador, por lo cual será una disposición de aplicación facultativa.

PARÁGRAFO QUINTO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar la jornada semanal, de acuerdo a lo enunciado en la Ley 2101 de 2021, y conforme a la Ley 2466 de 2025, es decir que conforme a la actual legislación laboral la Jornada Laboral semanal tendrá una reducción gradual de la siguiente manera:

- Desde el 15 de julio de 2025 a 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026 se regulará definitivamente la jornada laboral en 42 horas semanales.

El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas (Una vez se culmine su reducción gradual de dicha jornada conforme a la Ley) se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo CUATRO (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de CUARENTA Y DOS (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria Laboral. De conformidad con el artículo 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SEXTO. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL: Todo trabajador tiene derecho a desconectarse de sus obligaciones laborales fuera del horario ordinario de trabajo conforme a la Ley 2191 de 2022. El empleador se abstendrá de exigir la atención de comunicaciones, tareas o actividades laborales durante los tiempos de descanso, licencias o vacaciones, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

Este derecho no aplica a los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, confianza o manejo, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 2466 de 2025, en tanto no están sujetos a jornada máxima laboral legal y su disponibilidad puede ser requerida de forma permanente, según la naturaleza de sus funciones.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Por cada dominical trabajado de forma habitual se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente conforme a los términos y condiciones estipulados en la Ley 789 de 2002. Para que un trabajador pueda laborar en días domingo o festivos, deberá solicitar autorización previa y escrita al empleador.

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19°. Se considerará Trabajo diurno y nocturno, conforme a la legislación actual vigente:

- El Trabajo diurno y nocturno, será el que se encuentre vigente en el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, no obstante la Asociación conforme a las modificaciones que trajo consigo la Ley 2466 del 2025, implementará gradualmente lo siguiente, en un periodo de SEIS (6) meses a partir de la entrada en vigencia de la Ley:
 4. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las SEIS horas (6:00 a. m.) y las DIECINUEVE horas (7:00 p. m.).
 5. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las DIECINUEVE horas (7:00 p. m.) y las SEIS horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 20°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal permitida de la Ley 2101 del 2021 y de la Ley 2466 de 2025. (Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 21°. - REGISTRO HORAS EXTRAS: El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su Entidad.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO: Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de DOS (2) horas diarias y DOCE (12) semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, se deberá demostrar que el empleador efectivamente remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario.

PARÁGRAFO TERCERO. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto.

ARTÍCULO 22°. Tasas y liquidación de recargos. Las tasas y liquidación de recargo nocturno, extra diurno y extra nocturno se tasarán de la siguiente manera:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera la liquidación de la hora extra en virtud de la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo con un VEINTICINCO POR CIENTO (25%) adicional.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo en día de descanso obligatorio, se remunera con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas, según lo previsto en la Ley 2466 de 2025.
5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Entidad sin Ánimo de Lucro podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno (En caso de ser necesario), de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el del salario ordinario o a más tardar junto con el salario del período siguiente, o en

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

caso de acuerdo entre las partes (Trabajador y empleador), podrá ser compensado en tiempo, durante la siguiente semana laboral del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. El recargo del 100% del trabajo en días de descanso obligatorio (numeral 4), se implementará por parte del EMPLEADOR de manera gradual, con fundamento en lo establecido en la Ley 2466 de 2025. La implementación gradual del mencionado recargo se hará de la siguiente manera:

1. Desde el 1 de julio de 2025, se paga el recargo por trabajar en día de descanso obligatorio en un 80%.
2. A partir del 1 de julio de 2026, se incrementará el recargo por trabajar en día de descanso obligatorio al 90%.
3. A partir del 1 de julio de 2027, se incrementará el recargo por trabajar en día de descanso obligatorio al 100%.

Se exceptúa el caso de que la jornada se pacte de TREINTA Y SEIS (36) horas semanales conforme al Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta (Festivo) que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Lo anterior, para los trabajadores con horarios establecidos, para los que laboren por turnos, el día de descanso podrá coincidir con el domingo o con cualquier otro día de la semana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta (Festivo) de carácter civil o religioso estipulados en la Ley que se encuentran regulados por las normas laborales competentes.
2. Los días de descanso remunerado enunciado en el numeral anterior que no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente de dicho día.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas que impliquen la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical o de los días de descanso legalmente obligatorios en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5o, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

PARÁGRAFO CUARTO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta DOS (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 24º. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento de comercio, con anticipación de DOCE (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 25º. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 26º. Cuando por motivo de fiesta no determinada, la Asociación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27º. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante UN (1) año tienen derecho a QUINCE (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, Numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 28º. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Entidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con QUINCE (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 29º. El empleador podrá fijar periodo de disfrute de vacaciones anticipadas, siempre y cuando se respete el mínimo legal de días continuos de disfrute de vacaciones fijados por ley. Sí se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 30º. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, salvo que estas se encuentren autorizadas por la ley; no obstante, el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescal.com - www.proartescal.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del Código Sustantivo Trabajo).

ARTÍCULO 31°. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de SEIS (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por DOS (2) años. La acumulación puede ser hasta por CUATRO (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y/o de confianza (Artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador procurará por la elaboración de un cronograma de vacaciones de sus trabajadores, con la finalidad de que los periodos acumulativos no sean prolongados, ya que los mismos podrían afectar el normal funcionamiento de la Entidad sin Ánimo de Lucro y sus establecimientos de comercio al tratarse de actividades comerciales de cultura.

ARTÍCULO 32°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones los auxilios de transporte, auxilios adicionales, al igual que el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 33°. El empleador está obligado a llevar un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO. En todas las modalidades de contrato, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 34°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 35°. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, de una ciudad, sección, departamento o dependencia administrativa, una época común para dar vacaciones simultáneas (Colectivas), y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran UN (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicio.

CAPÍTULO VIII LICENCIAS REMUNERADAS

ARTÍCULO 36°. La Asociación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
 NIT. 890.317.713-4
 Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
 E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
 Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo; Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Entidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Asociación. La concesión de los permisos antes relacionados, se sujetará a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. No obstante, es absolutamente claro que el aviso de la calamidad doméstica por regla general debe ser oportuno y se debe intentar realizar con la mayor diligencia posible, de forma tal, que en el evento en el cual, las circunstancias no lo permitan, se debe procurar en todo caso, efectuar un aviso lo más oportuno posible. El permiso estará limitado en el tiempo para la atención inmediata e indispensable de la calamidad, estando en la obligación de retomar sus obligaciones laborales, luego de que finalice el permiso que le otorgue el empleador y el cual, en cuanto al número de días y su remuneración, estará sujeto a criterios de razonabilidad.
- b. Sin perjuicio de otras circunstancias, se consideran eventos de calamidad doméstica los sucesos imprevistos que afecten la estabilidad física o emocional del trabajador o de algún miembro de su grupo familiar básico.
- c. Entre otros posibles eventos de calamidad doméstica, se señalan la destrucción o grave avería del lugar de habitación o la grave enfermedad de los familiares que convivan con el trabajador que requiera imprescindiblemente de su presencia.

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 los trabajadores de la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** podrán acordar con su empleador, UN (1) día de descanso remunerado por cada SEIS (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. Lo anterior, se registrará además por las normas previstas en la política empresarial correspondiente para este tipo de licencias.

ARTÍCULO 37°. LEY 1280 - PERMISOS POR FALLECIMIENTO. Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de CINCO (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los DIEZ (10) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. En caso de servicios funerarios de compañeros de trabajo, el aviso puede darse hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a un grupo de trabajadores cuyo número no afecte el normal

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

funcionamiento de la Asociación conforme a los términos de la ley. En este caso, el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores de la Entidad sin Ánimo de Lucro.

ARTÍCULO 38°. LEY MARIA – LEY 2114 DEL 2021 - LICENCIA DE MATERNIDAD: La Licencia de Maternidad se concede una semana antes del parto de la mujer en estado de embarazo; esta licencia será por el término de DIECIOCHO (18) semanas calendario; incluida la licencia preparto; pero se podrá incrementar si el bebé es prematuro o en caso tal de que el embarazo sea un parto múltiple. La licencia de maternidad estará a cargo de la EPS, para el reconocimiento y pago de la prestación de la misma conforme a las disposiciones laborales y en seguridad social vigentes (Ley 2114 de 2021).

PARÁGRAFO PRIMERO.- Cuando la madre fallece en el parto o durante la licencia de maternidad, las semanas de licencia no disfrutadas por la madre pasan al padre (Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 39°. LICENCIA DE PATERNIDAD. La licencia remunerada de paternidad sólo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente de conformidad a la Ley 2114 del 2021. Será conforme a la Legislación Laboral vigente por un término de QUINCE (15) días hábiles. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad será con el Certificado de Nacido Vivo que deberá ser enviado al empleador al día siguiente del nacimiento del hijo(a) menor, y posteriormente presentación de Copia Auténtica del Registro Civil de Nacimiento del Hijo(a) menor, el cual deberá presentarse al empleador a más tardar DIEZ (10) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para el reconocimiento y pago de la prestación de la misma conforme a las disposiciones laborales y en seguridad social vigentes. Adicional a lo anteriormente estipulado los padres podrán solicitar la Licencia Parental Compartida o Licencia Parental Flexible de conformidad a la Ley 2114 del 2021.

PARÁGRAFO. LICENCIA DE MATERNIDAD CONJUNTA. La asociación reconoce y garantiza el derecho de las trabajadoras y trabajadores a disfrutar de la licencia de maternidad y/o paternidad, de conformidad con lo establecido en la legislación colombiana. En los casos de nacimiento de hijos, adopción o parto múltiple, la trabajadora podrá optar, de común acuerdo con el padre o con el otro progenitor, por distribuir de manera conjunta una parte de la licencia de maternidad, conforme a lo establecido en la Ley 2114 de 2021.

Para tales efectos, se estipula que:

1. La madre gestante tiene derecho a una licencia de maternidad remunerada de DIECIOCHO (18) semanas, las cuales podrán ser compartidas parcialmente con el padre o progenitor no gestante a partir de la séptima semana después del parto, si así lo decide la madre de forma voluntaria, informada y por escrito.
2. La distribución conjunta de la licencia será posible únicamente si ambos progenitores están afiliados al sistema de seguridad social y cumplen con los requisitos establecidos por la ley y las entidades administradoras.
3. La trabajadora deberá informar por escrito al Empleador, con al menos TREINTA (30) días calendario de antelación al inicio del período compartido, su decisión de transferir semanas de su licencia al otro

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

progenitor, anexando copia del consentimiento de ambos y el soporte de aprobación por parte de la EPS o entidad correspondiente.

4. Durante el tiempo compartido, el Empleador garantizará la preservación de los derechos laborales, incluyendo el pago de salario, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y protección contra el despido sin justa causa, conforme al fuero de maternidad.
5. El Empleador promoverá la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la igualdad de género, garantizando que esta modalidad de licencia no genere ningún tipo de discriminación o represalia laboral.

ARTÍCULO 40°. SERVICIOS MÉDICOS. El permiso para concurrir a los servicios médicos deberá solicitarse con antelación a la cita y sólo se concederá cuando la programación de tales servicios no pueda efectuarse en horarios distintos de las horas de trabajo. No se requerirá permiso previo cuando la cita o servicio obedezca a una urgencia de salud debidamente soportada.

PARÁGRAFO PRIMERO. Sin perjuicio de la obligación de solicitar autorización previa para atender servicios médicos que no representen una urgencia de salud, el trabajador deberá obtener constancia del médico tratante en la cual se estipule hora de ingreso y salida del respectivo servicio, so pena de descuento del día y pérdida del dominical.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Sólo se convalidarán permisos para atender citas o servicios médicos programados por la EPS, MEDICINA PREPAGADA y/o ARL del trabajador, salvo casos de urgencia o falta de servicio en los cuales será válida la atención y constancias de un servicio médico particular.

CAPÍTULO IX INCAPACIDADES

ARTÍCULO 41°. En caso de ser incapacitado, el trabajador debe informar a la asociación antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de la jornada de trabajo sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del trabajador. Así como, una vez notificada la novedad al empleador, debe presentar el certificado de la incapacidad expedido por el Sistema de seguridad social integral, al área jurídica o contable, dentro del día (1) siguiente a la expedición de la misma.

El aviso del estado de incapacidad debe efectuarlo el trabajador al jefe inmediato quien deberá informar el área Administrativa de la Asociación, dicho aviso también puede hacerlo un tercero, diferente del trabajador, sólo cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para hacerlo por su grave estado de salud.

ARTÍCULO 42°. Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, tendrán el carácter de permiso no remunerado y se compensarán conforme al presente artículo (Decreto 019 de 2012, artículo 121.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, no obstante, se procurará que la solicitud se tramite con no menos de TRES (3) días de anticipación en relación a la fecha en que se hará efectivo el permiso.

Para el caso del sufragio se concederá medio día de descanso de conformidad con lo establecido por el artículo 3 de la ley 403 de 1997 y para el desempeño como jurado de votación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días siguientes a la votación.

PARÁGRAFO PRIMERO. La concesión de permisos, en lo no previsto en el presente reglamento, se sujetará a lo dispuesto por las leyes vigentes en la materia, especialmente en lo regulado por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Toda falta no amparada con autorización escrita se computará como injustificada y la asociación tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO X

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 43°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 44°. SALARIO INTEGRAL: No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a TRECE (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Al presente salario se le conocerá como Salario Integral.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de DIEZ (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Entidad sin Ánimo de Lucro que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social, ni de los aportes a parafiscales a que haya lugar; pero la base para efectuar los aportes parafiscales será como mínimo el setenta por ciento (70%) del salario integral devengado.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 45°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 del Código Sustantivo del trabajo).

ARTÍCULO 46°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARAGRAFO: El empleador realizará sus pagos salariales mediante la siguiente periodicidad de pagos:

1. Se realizará MENSUAL si en el Contrato de Trabajo no se ha pactado de diferente manera.

ARTÍCULO 47°. FORMA DE PAGO: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos.
2. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para salarios no mayor de un mes.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO PRIMERO. El pago de los salarios se efectuará depositando el dinero correspondiente por concepto de pago de nómina en la cuenta bancaria indicada por el trabajador al empleador, el monto correspondiente por este concepto o extraordinariamente mediante cheque emitido por el empleador en el lugar de prestación del servicio del trabajador, cuando existan circunstancias que lo ameriten valoradas por el empleador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El pago de salario del trabajador se realizará bajo periodos MENSUALES realizados el día hábil siguiente a la fecha en que se cumpla el mes de trabajo o en la forma establecida en el contrato de trabajo la cual prevalecerá sobre cualquier estipulación. En todo caso el empleador podrá cambiar en cualquier momento la frecuencia del pago dentro de su ejercicio de subordinación sin requerir autorización del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Las horas extras, según previo acuerdo entre las partes, podrán ser compensadas en tiempo dentro de la Jornada Laboral de la semana siguiente a que estas se hayan ejecutado.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 48°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 49°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 50°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces. Igualmente procurará asistir al servicio médico que le corresponda según el origen de su enfermedad a fin de que el personal médico competente certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. De igual forma, si al reintegrarse a sus labores el trabajador no presenta la incapacidad médica correspondiente al tiempo de su ausencia, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los eventos de enfermedad, el trabajador deberá informar a la Asociación su ausencia a su lugar de trabajo en cuanto las circunstancias se lo permitan, bien sea personalmente o a través de un tercero, y para ello podrá comunicarse vía telefónica o a través del correo electrónico corporativo asignado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Una vez se reintegre el trabajador de su incapacidad médica, éste deberá presentar inmediatamente el certificado respectivo expedido por el médico tratante. Si la incapacidad médica es generada por un tiempo superior a CINCO (5) días, el trabajador deberá enviar a la Asociación por el medio más expedito o a través de un tercero el correspondiente certificado, así como cada una de sus prórrogas, en un término no mayor a TRES (3) días posteriores a su expedición.

ARTÍCULO 51°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Asociación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescal.com - www.proartescal.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 52°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Asociación para prevención de las enfermedades, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo; todo esto en óptimo cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST (Resolución No. 0312 del 2019).

PARÁGRAFO PRIMERO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, políticas y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva Asociación, que le hayan comunicado por cualquier medio, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, en tanto constituye falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador está obligado a suministrar y acondicionar los locales y equipos de trabajo en forma tal que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, hacer practicar exámenes médicos laborales a su personal y adoptar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio, de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio de Salud y Protección Social y la asesoría de la Administradora de Riesgos laborales. También el trabajador tiene un deber correlativo el cual es informar al empleador sobre cualquier desgaste de los equipos de su área por uso o daño de los mismos.

ARTÍCULO 53°. En caso de accidente de trabajo, el Jefe Inmediato de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos por ley, ante la EPS y ARL.

ARTÍCULO 54°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, jefe inmediato a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 55°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida; es por ello que en cumplimiento de la Resolución No. 0312 del 2019 la Asociación llevará un registro estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen común y origen laboral, con la finalidad de hacer un seguimiento efectivo al cumplimiento de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Asociación, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Entidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La asociación, está obligada al cumplimiento de la Resolución No. 0312 del 2019, la Resolución No. 1890 de 2025, la Circular No. 009 de 2025, la Resolución No. 1843 de 2025, y la Circular No. 047 de 2025, al igual que otras normativas competentes en materia de Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG - SST).

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 56°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Entidad sin Ánimo de Lucro.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible y dar a sus superiores la información necesaria para el buen desempeño de la Asociación.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Asociación en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe inmediato para el manejo de las herramientas, equipos e instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) No suministrar a terceros información valiosa sobre el empleador, por tanto deberán guardar la debida confidencialidad y lealtad con la Entidad.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
 NIT. 890.317.713-4
 Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
 E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
 Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

- k) Asistencia puntual a su jornada de trabajo.
- l) No permitir el ingreso al sitio de trabajo de personas extrañas o no autorizadas por el personal competente para el efecto.
- m) Dar aviso inmediato al respectivo superior, cuando por cualquier circunstancia no pueda concurrir al trabajo. En tal caso, deberá comprobar inmediatamente se presente a la Entidad sin Ánimo de Lucro la causa que generó la ausencia.
- n) Cumplir las disposiciones de jornada de trabajo y traslado de los sitios de trabajo cada vez que ello se requiera, de conformidad con lo establecido específicamente en los contratos de trabajo.
- o) Cuando sea incapacitado, deberá informar a su jefe inmediato y/o Departamento de Gestión Humana.
- p) Asistir a las capacitaciones programadas por la Entidad.
- q) Cumplir a cabalidad con todas las disposiciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- r) Cumplir con el manual de funciones o descripción del cargo, según la labor asignada.
- s) Portar durante la jornada laboral los uniformes, dotaciones y elementos de seguridad que sean suministrados por el empleador según sea el caso.
- t) Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con la Asociación PROARTES.
- u) No guardar ninguna información que pueda poner en riesgos el giro ordinario de la Asociación y prender las alertas tempranas sobre hechos o circunstancias que deben ser atendidas de manera prioritaria.

CAPÍTULO XIII

RIESGOS LABORALES, PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 57°. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial del empleador o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de los demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 58°. En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al área de Talento Humano, o al trabajador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y darse cumplimiento a lo señalado en la Ley.

ARTÍCULO 59°. El empleador en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescal.com - www.proartescal.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

ARTÍCULO 60°. El orden jerárquico de mandos de acuerdo con los cargos existentes en la asociación, es el siguiente:

1. Representante legal.
2. Director de proyecto (Escuela de Música Desepaz, Bienal Internacional de Danza de Cali y Orquesta Filarmónica de Cali.
3. En el seno de la Orquesta Filarmónica de Cali: 1 Director titular - 2. Director asistente.

PARÁGRAFO. De los cargos de mando mencionados, tienen facultad para aperturar procesos disciplinarios, realizar el debido proceso e investigación, y a su vez en caso de ser necesario imponer y aplicar sanciones y realizar llamadas de atención a los trabajadores, la Representante Legal, el Director de Proyecto y el Director titular de la Orquesta Filarmónica de Cali, conforme al procedimiento estipulado en este Reglamento Interno, y conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 61°. Queda prohibido emplear a los menores de DIECIOCHO (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de DIECIOCHO (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 62°. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles (Coros y conciertos).
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de DIECIOCHO (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de DIECIOCHO (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 Ley 1098 de noviembre 8 de 2006, Código de la Infancia y la adolescencia).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de DIEZ Y SIETE (17) años y menores de DIECIOCHO (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las OCHO (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 114 de la Ley 1098 de 2006).

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
NIT. 890.317.713-4
Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 63°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, las instalaciones y establecimientos de comercio de la Asociación para la Promoción de las Artes - Proartes, mantendrá lo necesario según la ley.
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. Realizar el manejo de datos personales del trabajador conforme a la Ley de Habeas Data y demás Decretos Reglamentarios.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento y en la Legislación Laboral.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
 - a) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, y conforme a la Ley 2306 de 2023.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Asociación (Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo).
16. Adelantar las gestiones pertinentes para el establecimiento e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y desarrollar toda acción tendiente a la conservación y protección de la salud y seguridad de los colaboradores, así como contar con todos los documentos y soportes requeridos por dicho Sistema.
17. En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, se tendrá una política de tratamiento de datos personales, teniendo las bases de datos susceptibles de tratamiento, en todo caso preservando la información establecida por la ley.

ARTÍCULO 64°. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Entidad sin Ánimo de Lucro o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Asociación o a sus clientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el correcto desempeño de sus funciones.
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el personal o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. (Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo).
7. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los enseres de la Entidad.
8. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
9. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
10. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por el empleador y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
11. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones a su cargo.
12. Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
13. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Entidad sin Ánimo de Lucro para el control

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescal.com - www.proartescal.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.

14. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que la Entidad le asigne.
15. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Asociación.
16. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
17. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los bienes a su cargo.
18. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
19. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Entidad.
20. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la Entidad sin Ánimo de Lucro. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
21. Someterse a los requerimientos y registros indicados por el empleador, en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
22. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
23. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo y prender alertas de asuntos que pongan en riesgo a la entidad
24. Desempeñar las funciones para que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias.
25. Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
26. Los ingenieros de sonido o de cualquier otra especialidad de la Asociación deberán tener en cuenta siempre las normas que regulan su actividad profesional en su actuar y el orden jurídico colombiano en general.
27. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la Entidad sin Ánimo de Lucro.
28. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
29. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
30. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.
31. Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
32. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Asociación toda su atención y capacidad normal de trabajo.

33. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Asociación, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales
34. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.
35. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
36. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la Entidad dentro de la jornada laboral y fuera de ésta, previo acuerdo entre la Entidad sin Ánimo de Lucro y el trabajador.
37. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre el empleador, en señal de recibo.
38. Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe la Asociación para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.
39. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
40. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente el empleador, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas.
41. No realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del trabajador.
42. No desacreditar o difamar, en cualquier forma o por cualquier medio, a las personas, socios o trabajadores o el nombre del EMPLEADOR.
43. No trasladar fuera de las instalaciones o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de la Entidad, sus instalaciones o establecimientos o de los compañeros de trabajo.
44. No ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa, lo que incluye no sólo espacios físicos sino páginas y portales de internet.
45. Utilizar los recursos informáticos, para fines contrarios a la Ley o incumplir lo establecido por el área de informática.
46. No atentar contra la seguridad de los sistemas de información de la Entidad sin Ánimo de Lucro o sus filiales, o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por la Institución.
47. Operar o usar las máquinas, equipos, dispositivos, útiles de trabajo, herramientas, vehículos, instalaciones o cualquier elemento de la Asociación en objetos distintos del trabajo contratado, sin la autorización correspondiente, en su propio provecho o de terceros dentro o fuera de la Institución.
48. No vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Entidad sin su autorización.
49. No confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo(s) o elementos de la

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.SST-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Entidad sin Ánimo de Lucro.

50. No reemplazar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de la Asociación.
51. No perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Entidad, mediante algún acto u omisión y entregar la información relevante de manera oportuna.
52. No hacer captación ilegal de dinero con fines de lucro, ser paga-diario, gota gota, o prestamista al interior de la Organización.
53. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la Asociación.
54. Los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades de conformidad con la normatividad vigente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:
 - a) Procurar el cuidado integral de su salud.
 - b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
 - c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Entidad sin Ánimo de Lucro.
 - d) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
 - e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).
 - f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
 - g) Cumplir con los Protocolos de Bioseguridad implementados por la Asociación.

ARTÍCULO 65. Se prohíbe a la Asociación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952 puede igualmente ordenar retenciones hasta de un CINCUENTA POR CIENTO (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la cesantía, la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - e. En el evento en que los trabajadores se organicen para formar un fondo de ahorro tomado de sus ingresos laborales, la Entidad podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Entidad sin Ánimo de Lucro.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Asociación. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Entidad. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. (Artículo 5 numeral 1 del Decreto 1373 de 1966).
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad
12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental. (Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el Artículo 17 de la Ley 2466 de 2026).

ARTÍCULO 66°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Asociación los útiles o elementos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con resaca o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Fumar en zonas no permitidas por la Asociación, las cuales corresponden a espacios cerrados y/o con poca ventilación.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o retirarse del trabajo.
9. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo).
10. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
11. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
12. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
13. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
14. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el horario de trabajo.
15. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
16. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Asociación, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
17. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Entidad, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
18. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
19. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la Entidad sin Ánimo de Lucro en su beneficio personal o de terceros.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

20. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la Asociación, información confidencial o laboral de la Entidad, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
21. Utilizar los computadores, la fotocopidora y cualquier otro implemento de propiedad del empleador con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
22. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
23. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.
24. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
25. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
26. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la Entidad sin Ánimo de Lucro.
27. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la Asociación.
28. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo, relacionados con las funciones propias de su cargo a terceras personas no autorizadas dentro del horario laboral.
29. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la Entidad para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
30. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
31. Presentar, para la admisión en la Entidad sin Ánimo de Lucro o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
32. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la Asociación, o incitar a que no reciban sus servicios.
33. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la Entidad sin Ánimo de Lucro o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de su labor por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
34. Retirar información digital o virtual de la Entidad, sin autorización escrita del jefe inmediato.
35. Introducir en los computadores asignados por el empleador, medios magnéticos o información ajena al empleador que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
36. Instalar software en los computadores de la Entidad sin Ánimo de Lucro, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de Ley.
37. Trasladar fuera de las instalaciones o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, materias primas, bienes, objetos o cualquier elemento de la Asociación.
38. Utilizar los recursos informáticos, para fines contrarios a la Ley o incumplir lo establecido por el área de informática.
39. Atentar contra la seguridad de los sistemas de información del empleador o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por el empleador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

40. Operar o usar las máquinas, equipos, dispositivos, útiles de trabajo, herramientas, vehículos, instalaciones o cualquier elemento de la Asociación en objetos distintos del trabajo contratado, sin la autorización correspondiente, en su propio provecho o de terceros dentro o fuera del lugar de trabajo.
41. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador, sin su autorización.
42. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo(s) o elementos asignados por el empleador.
43. Reemplazar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo(s) o elementos del empleador.
44. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Asociación mediante algún acto u omisión.
45. Hacer captación ilegal de dinero con fines de lucro, ser paga-diario, gota gota, o prestamista al interior de la Organización.
46. Recibir visitas durante la jornada laboral.
47. Realizar llamadas entre los miembros de la Asociación para conversar con los compañeros sobre asuntos diferentes a los relacionados con el trabajo.
48. Desacreditar a sus superiores, a la Asociación, a los servicios que presta, bien sea que se dé dentro o fuera del trabajo.
49. Generar mal ambiente de trabajo mediante comentarios negativos recurrentes frente a los compañeros de trabajo, los clientes, los proveedores y la comunidad.
50. Usar audífonos, leer revistas, libros o periódicos, o realizar alguna actividad de ocio en el sitio de trabajo y durante la jornada laboral.
51. En ningún momento los trabajadores deben ingerir licor en el sitio de trabajo y en horas laborables.
52. Permitir que otras personas retiren mercancías, materiales, equipos, herramientas, alimentos, productos y otros utensilios del sitio de trabajo, sin que exista una autorización por escrito del superior inmediato.
53. No reportar en forma inmediata al supervisor, las novedades que se presenten en el desempeño de sus funciones.
54. No cumplir con las normas, procedimientos, instrucciones, políticas del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y recomendaciones que la Entidad señale por medio de circulares, comunicados o manuales, de orden disciplinario.
55. Las desavenencias repetidas con sus compañeros de trabajo, alegatos y discusiones que rayen en la grosería y la falta de respeto y el buen ambiente laboral.
56. Cualquier falta u omisión o negligencia en el manejo de los dineros, efectos, valores, títulos o documentos de la Entidad sin Ánimo de Lucro que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje, o que disponga de ello en su propio beneficio o de terceros o que no rinda cuenta de ello, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Asociación y en la oportunidad que deba hacerlo.
57. Cobrar subsidios, auxilios o utilizar servicios para personas por las cuales no se tiene legalmente derecho.
58. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina interna de la Entidad.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

59. Atender prestamistas o cobradores en la jornada laboral o en las afueras de la Entidad sin Ánimo de Lucro.
60. Vender o regalar la dotación suministrada por la Asociación, elementos de seguridad, protección u otros.
61. Falsear los datos suministrados u omitir datos suministrados en el momento de la contratación o datos personales posteriores solicitados por la Asociación.
62. Generar acciones o comportamientos por parte del trabajador que en ejecución de tareas provoque retrasos en el servicio, la pérdida de dinero, mercancías y/o productos de la Entidad.
63. Los trabajadores deben de entregar oportunamente a su jefe inmediato los recibos de pago o facturas, si le han dado viáticos, gastos de transporte, alimentación, parqueadero, hospedaje, dichos documentos no deben tener enmendadura alguna y los precios no deben ser alterados por precios no reales.
64. La violación de las disposiciones, circulares, resoluciones que expida el Gobierno Nacional, Departamental y Municipal, se constituye en una FALTA GRAVE, dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.
65. Llegar tarde a un ensayo, ya sea general o parcial, es decir, después de la hora estipulada en el memorando.
66. Llegar tarde a un concierto.
67. No llegar a un ensayo ordinario parcial o general.
68. No llegar a un concierto u otro compromiso o llegar y que el trabajador decida no tocar.
69. Si durante el desarrollo de un ensayo ordinario, parcial o general suena su teléfono celular, o similares, si este hecho ocurre en el marco de un concierto.
70. Presentarse a un concierto con vestuario distinto al determinado para la ocasión.

CAPÍTULO XVII

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 67°. Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como graves, y darán lugar a la cancelación por justa causa del contrato de trabajo, así:

Por parte del **EMPLEADOR**:

1. Todo engaño por parte del TRABAJADOR, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en la Entidad sin Ánimo de Lucro, o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, bien para el trabajador u otra persona.
2. Relacionar cobros de viáticos, gastos de viaje que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros, y realizar el cobro subsidios inexistentes o dar a los mismos una destinación diferente.
3. Poner en peligro las instalaciones de la Asociación o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
4. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la Entidad.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

5. Realizar trabajos, actividades no asignadas por la Entidad sin Ánimo de Lucro, revelar información de carácter reservado o confidencial que el trabajador conozca por razón de su trabajo o vinculación a la Asociación, atender sin justificación, durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados.
6. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la Entidad, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
7. Pedir, recibir, aceptar regalos, dádivas o beneficios de cualquier índole, provenientes de proveedores, clientes o cualquier persona o entidad que tenga relación con la Entidad sin Ánimo de Lucro.
8. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás trabajadores o terceros, o hacer mal uso de ellas.
9. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
10. Propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del trabajador, equipos, información, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por la Entidad sin Ánimo de Lucro.
11. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de trabajadores o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la Asociación.
12. Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro de las instalaciones de la Entidad, en contra de los trabajadores, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
13. Cometer actos de violencia, malos tratos fuera de las instalaciones de la Entidad sin Ánimo de Lucro, en contra de los trabajadores, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
14. Engañar a la Asociación en cuanto a la solicitud de permisos, licencias beneficios o auxilios monetarios.
15. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, incitar y mantener suspensiones intempestivas del trabajo, sea que se participe en ellas o no.
16. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la Entidad, sus servicios, sus jefes y sus trabajadores.
17. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las instalaciones de la Asociación o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, narcóticas.
18. Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la Asociación, en las relaciones con sus superiores, trabajadores, clientes, proveedores, asociados y en general, con cualquier persona o entidad con la que la Asociación tenga relación.
19. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución.
20. El retardo de cualquier tiempo en la entrada sin excusa suficiente, por tercera vez en un mismo mes y a juicio del empleador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

21. Ausentarse del lugar de trabajo durante parte de la jornada o la jornada completa, por tercera vez al mes sin excusa suficiente.
22. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de la Entidad y en representación de la misma, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
23. Revelar secretos y datos reservados de la Entidad sin Ánimo de Lucro, así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
24. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
25. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
26. Violar gravemente sus obligaciones contractuales, laborales o designada por el empleador.
27. Las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 62.

PARÁGRAFO PRIMERO. La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando el trabajador incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo o en sus adiciones.

PARÁGRAFO TERCERO. Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales.

Por parte del **TRABAJADOR:**

1. El haber sufrido engaño por parte del EMPLEADOR, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la Asociación con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de la Asociación o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador, en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, Art. 62.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

ARTÍCULO 68°. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 69°. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, la Asociación pagará al trabajador las indemnizaciones del caso, de acuerdo con la Ley.

CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 70°. La asociación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento interno de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo o las estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo).

EL EMPLEADOR utilizará los siguientes tipos de sanción:

1. Llamados de atención por escrito (descargos).
2. Suspensión Disciplinaria de acuerdo a lo estipulado en este reglamento.
3. Multas.
4. Terminación del contrato de trabajo con justa causa (descargos).

PARÁGRAFO PRIMERO. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el trabajador cometa una falta, la Entidad podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

PARÁGRAFO TERCERO. Para imponer una sanción disciplinaria se deberá tener las pruebas documentales y testimoniales que demuestran la ocurrencia de la falta, servirá como prueba la aceptación del trabajador en la falta.

PARÁGRAFO CUARTO. Adicional a las multas que se le imponga al trabajador, la Entidad sin Ánimo de Lucro está facultada para descontar del sueldo el valor correspondiente al tiempo dejado de trabajar por ausentismo laboral.

PARÁGRAFO QUINTO. La asociación en virtud del presente Reglamento interno de Trabajo, y previo proceso disciplinario y/o debido proceso en caso de encontrar ocurrido el hecho aplicará las siguientes multas:

1. La suma de CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$. 50.000,00) por cada vez que el trabajador llegue tarde a un ensayo, ya sea general o parcial, es decir, después de la hora estipulada en el memorando.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
 NIT. 890.317.713-4
 Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
 E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
 Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

2. La suma de CIENTO MIL PESOS MCTE (\$. 100.000,00) por cada vez que el trabajador llegue tarde a un concierto.
3. La suma de CIENTO MIL PESOS MCTE (\$. 100.000,00) por cada vez que el trabajador no llegue a un ensayo ordinario parcial o general.
4. La suma de DOSCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$. 200.000,00) cuando el trabajador no llegue a un concierto u otro compromiso o llegue y decida no tocar, este hecho será sancionable además con una suspensión temporal del contrato.
5. La suma de CIENTO MIL PESOS MCTE (\$. 100.000,00) si durante el desarrollo de un ensayo ordinario, parcial o general suena su teléfono celular, o similares, y esta sanción (multa) tendrá un valor equivalente a la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$. 300.000,00) si este hecho ocurre en el marco de un concierto. Además, será sancionado con una suspensión temporal del contrato.
6. En el evento de que el trabajador se presente a un concierto con vestuario distinto al determinado para la ocasión será sancionado con la suma de CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$. 50.000,00).

PARÁGRAFO: La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES – PROARTES** queda expresamente autorizada para descontar del salario pactado, las sumas a que haya lugar en el siguiente pago que se realice, tomando como referencia la fecha en que ocurra el incumplimiento, pero realizando previamente apertura de proceso disciplinario, diligencia de descargos, y la aplicación del debido proceso.

PARÁGRAFO SEXTO. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a actividades lúdicas, culturales, recreacionales, premios o regalos para los trabajadores.

ARTÍCULO 71°. Jurisdicción de la Asociación. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** podrá investigar, comprobar y sancionar las faltas que cometan sus trabajadores contra las normas laborales, contractuales, convencionales o reglamentarias, en el sitio específico de trabajo asignado al trabajador o en cualquiera de las instalaciones o dependencias de la Entidad sin Ánimo de Lucro, y fuera de ellas, cuando se trate de hechos previstos por la Ley o por este Reglamento.

ARTÍCULO 72°. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** no tolerará ninguna falta disciplinaria. En ningún caso la mera tolerancia de determinada conducta contraria al reglamento, podrá interpretarse como la renuncia de la entidad a aplicar el presente reglamento en todas sus cláusulas.

ARTÍCULO 73°. Responsabilidad por dolo y culpa. Todos los trabajadores son responsables ante la Asociación de los daños intencionales o que por su culpa, negligencia o descuido ocasionen en los edificios, máquinas, materias primas, elementos o productos de la Asociación.

ARTÍCULO 74°. Consecuencia y efectos de la suspensión disciplinaria. La suspensión disciplinaria prevista en los Artículos anteriores, implica siempre el descuento del tiempo no servido y la pérdida del respectivo dominical, cuando por motivo de tal sanción no se labore la semana completa. El contrato de trabajo queda suspendido durante el tiempo que dure la sanción disciplinaria, con las consecuencias previstas por la Ley.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

ARTÍCULO 75°. Faltas disciplinarias. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
Promover la compra de rifas, chances, artículos, mercancía.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Leve Suspensión en el trabajo por hasta TRES (3) días.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa
Ignorar la limpieza de sus elementos de trabajo.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Leve Suspensión en el trabajo por hasta TRES (3) días.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa
Abusar del uso de los elementos de trabajo.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Leve Suspensión en el trabajo por hasta TRES (3) días.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa
Entorpecer el inicio de la jornada laboral.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Leve Suspensión en el trabajo por hasta TRES (3) días.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa
Desatender las órdenes del empleador.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Leve Suspensión en el trabajo por hasta TRES (3) días.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con Justa Causa
El retardo hasta de DIEZ (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador.	Falta Leve. Llamado de atención por escrito.	Falta Leve Multa hasta de DOS (2) días de Salario. Suspensión en el trabajo por hasta UN (1) día.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días y/o terminación del Contrato con Justa Causa.
La falta parcial del turno o jornada laboral correspondiente, sin excusa suficiente cuando	Falta Leve. Suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días.	Falta Grave Multa hasta de DOS (2) días de Salario.	Falta Grave. Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

no causen perjuicio de consideración al empleador.		Suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) días.	
La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador.	Falta Leve. Suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) días. Multa hasta de DOS (2) días de Salario.	Falta Grave. Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.
La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias de la Entidad sin Ánimo de Lucro.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días.	Falta Grave. Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.
Realizar conductas que estén en contra de los deberes, obligaciones y prohibiciones, que genere perjuicio a la imagen de la Asociación o en el desarrollo de sus funciones del cargo.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por TREINTA (30) días.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses y/o Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.
El uso de vocabulario inadecuado con los compañeros de trabajo o algún integrante del cuerpo administrativo y demás que integren la actividad laboral tanto interno como externo.	Falta Leve. Llamado de atención o Suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días.	Falta Grave Suspensión del trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.
La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.			
El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	
No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino al empleador.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	
No atender al personal de la entidad, compañeros de trabajo y al público en general con el cuidado y respeto que requieren los servicios que presta el empleador.	Falta Leve Llamado de atención y/o suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.
Sustraer de las instalaciones del empleador o sus establecimientos los útiles de trabajo o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado del empleador.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	
Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, áreas de ensayo o lugar de trabajo en general.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	
Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a el empleador o a los compañeros de trabajo.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	
La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.	Falta Leve Llamado de atención y/o Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.
La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y salud en el trabajo a que esté obligado.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	
El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los	Falta Leve. Llamado de atención y/o Suspensión en el	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

S.G.S.S.T-02

Versión 1

Fecha de Revisión: Marzo 2026

equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por el empleador.	trabajo hasta por TRES (3) días.		Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.
No informar oportunamente al empleador sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.	
Violación grave por parte del trabajador los deberes, obligaciones y prohibiciones, que genere perjuicio a la imagen de la Entidad o en el desarrollo de sus funciones del cargo, incumplimiento a las políticas e instrucciones que de manera particular le imparta la asociación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa de manera inmediata.		
La violación grave de protocolos de bioseguridad en el marco de cualquier evento de caso fortuito y fuerza mayor.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.	
No facilitar ningún tipo de trámite importante que el empleador le ordena al trabajador(a) en donde su actuar es imprescindible	Falta Leve. Llamado de atención y/o Suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescal.com - www.proartescal.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

para seguir con alguna actuación, y que sin fundamentos suficientes se niega a realizarlo.			
Violación grave por parte del trabajador de los protocolos de la Entidad sin Ánimo de Lucro, políticas, obligaciones contractuales, reglamentarias y de las prohibiciones del trabajador establecidas en el reglamento interno de trabajo que impliquen peligro para la vida de personas que estén dentro de las instalaciones o establecimientos de comercio o detrimento, perjuicio o daño al empleador.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses y/o terminación del Contrato Laboral con justa causa.	Falta Grave. Terminación del Contrato Laboral con justa causa.
Prestar servicios directa o indirectamente a otras empresas o personas, o trabajar de manera independiente a menos de que medie una autorización expresa emitida por el empleador o que su contrato no exigiera exclusividad.	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Leve. Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.
El trabajador que suministre al médico que haya contratado la Entidad sin Ánimo de Lucro información	Falta Leve. Llamado de atención.	Falta Leve. Suspensión en el trabajo hasta por CINCO (5) días.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

inexacta al practicarse el examen de admisión o cualquier otro examen requerido.			
La revelación de información confidencial, de datos reservados de la Asociación, o cualquier tipo de secreto que cause perjuicios a la misma de manera directa o indirecta.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		
El hecho de que el trabajador ingrese a laborar a la Entidad, bajo el efecto de bebidas embriagantes o sustancias alucinógenas o que se apropie de alguna herramienta de trabajo en virtud de la figura legal del abuso de confianza o hurto estipuladas en el Código Penal Colombiano.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		
El trabajador que fomente juegos de azar o rifas, o celebre dentro de las instalaciones o establecimientos de comercio contratos de mutuo entre sus mismos compañeros.	Falta Leve. Llamado de atención y/o Suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días.	Falta Leve. Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.
Negociar o vender los elementos de la asociación o utilizarlos	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

con alguna intención personal de lucro			
Solicitar préstamos a los clientes de la Entidad sin Ánimo de Lucro en provecho de su cargo, o aceptar donaciones de los clientes, sin previa autorización de la misma.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa	
Autorizar o ejecutar actividades que no estén comprendidas en el ejercicio de sus funciones y que afecten los intereses del empleador sin previa autorización de los superiores jerárquicos de la asociación.	Falta Leve. Suspensión en el trabajo hasta por CINCO (5) días.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.	
Utilizar el nombre de la Asociación o valerse por las labores encomendadas por ella, para emprender, respaldar, o acreditar negocios o actividades comerciales personales y/o propias del trabajador.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		
Retener dineros o hacer efectivos cheques girados a favor de la Entidad o de los establecimientos de comercio de esta.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		
Presentar cuentas de gastos ficticias.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Aceptar comisiones, regalos, dádivas, donaciones o préstamos de dinero de los proveedores, contratistas o clientes de la Entidad sin Ánimo de Lucro o de los establecimientos de comercio de esta.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		
La violación, por parte del trabajador, así sea por primera vez de las obligaciones especiales consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. La violación, por parte del trabajador, así sea por primera vez de las prohibiciones consagradas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.	Falta Leve. Llamado de atención y/o Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa
Incurrir, así sea por primera vez en comportamientos o conductas comprobadas de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa	
Todo acto de discriminación, acoso u hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o	Falta Grave. Terminación del contrato con justa causa.		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.			
Trabajar sin la debida higiene y presentación personal necesaria para la representación de la asociación.	Falta Leve Llamado de atención escrita	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Dormirse en horas de trabajo	Falta Leve Llamado de atención escrita.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave. Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Cualquier tipo de conducta manifiesta de violencia física o verbal, así como amenazas de muerte o de ataques contra el empleador o cualquier compañero de trabajo.	Falta Grave. Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.		
El uso indebido, no autorizado o contrario a las directrices establecidas de la marca, nombre comercial, logotipos o demás signos distintivos de la Entidad sin Ánimo de Lucro, los cuales se encuentran limitados exclusivamente	Falta Grave. Terminación del Contrato de Trabajo con justa causa.		

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

a fines de identificación, promoción, publicidad y mercadeo.			
Llegar tarde a un ensayo, ya sea general o parcial, es decir, después de la hora estipulada en el memorando o comunicado. Falta aplicable únicamente para miembros de la Orquesta Filarmónica de Cali.	Falta Leve. Multa por el valor de CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$. 50.000).	Falta Leve Llamado de atención escrito.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por CINCO (5) días.
Llegar tarde a un concierto. Falta aplicable únicamente para miembros de la Orquesta Filarmónica de Cali.	Falta Leve. Multa por el valor de CIEN MIL PESOS MCTE (\$. 100.000).	Falta Leve Llamado de atención escrito.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por DIEZ (10) días.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

No llegar a un ensayo ordinario parcial o general. Falta aplicable únicamente para miembros de la Orquesta Filarmónica de Cali.	Falta Leve Multa por el valor de CIEN MIL PESOS MCTE (\$ 100.000).	Falta Leve Llamado de atención escrito	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.
No llegar a un concierto u otro compromiso o llegar y que el trabajador decida no tocar. Falta aplicable únicamente para miembros de la Orquesta Filarmónica de Cali.	Falta Grave Multa por el valor de DOSCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$ 200.000) y/o suspensión en el trabajo hasta por QUINCE (15) días.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por TREINTA (30) días.	Falta Grave Terminación del contrato con justa causa.
Si durante el desarrollo de un ensayo ordinario, parcial o general, suena su teléfono celular, o similares. Falta aplicable únicamente para miembros de la Orquesta Filarmónica de Cali.	Falta Leve Multa por el valor de CIEN MIL PESOS MCTE (\$100.000) y/o suspensión en el trabajo hasta por CINCO (5) días.	Falta Leve Suspensión en el trabajo hasta por TREINTA (30) días.	Falta Grave Terminación del contrato con justa causa.
Si durante el desarrollo de un concierto suena su teléfono celular, o similares. Falta aplicable únicamente para miembros de la Orquesta Filarmónica de Cali.	Falta Leve Multa por el valor de TRESCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$ 300.000) y/o suspensión en el trabajo hasta por DIEZ (10) días.	Falta Grave. Suspensión en el trabajo hasta por DOS (2) meses.	Falta Grave Terminación del contrato con justa causa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Presentarse a un concierto con vestuario distinto al determinado para la ocasión. Falta aplicable únicamente para miembros de la Orquesta Filarmónica de Cali.	Falta Leve Multa por el valor de CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$. 50.000).	Falta Leve Llamado de atención por escrito.	Falta Grave Suspensión en el trabajo hasta por TREINTA (30) días.
---	---	---	---

PARÁGRAFO PRIMERO.- El término para presentar excusa por parte del trabajador, en todos los casos nombrados en la presente cláusula, será hasta por TRES (3) días calendario contados a partir del día siguiente de la falta o que se haya enterado el EMPLEADOR; a causa de fuerza mayor o caso fortuito y se logre demostrar mediante cualquier medio probatorio será exonerado de cualquier tipo de falta disciplinaria. Para hacer allegar cualquier tipo de referencia probatoria no habrá necesidad de iniciar ningún tipo de proceso disciplinario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La imposición de multas no impide que la Asociación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por ausentismo laboral. El valor de las multas se deberá consignar en cuenta especial o fondo especial de reserva administrado por el área de Administrativa y/o de Gestión Humana para dedicarse exclusivamente a premios, actividades de recreación, culturales o regalos para los trabajadores de la Asociación y sus establecimientos que sean más puntuales y que eficientemente cumplan sus obligaciones.

PARÁGRAFO TERCERO: Para los efectos del presente reglamento, se considera información confidencial, aquella información que representa un beneficio para la Entidad y sobre la cual el empleador no desearía que fuera revelada o conocida por la competencia.

ARTÍCULO 76°. Otras faltas graves. Darán como consecuencia la terminación del contrato de trabajo con justa causa, las siguientes:

1. El retardo hasta de TREINTA (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. El hecho de que un trabajador sea sancionado disciplinariamente por TRES (3) faltas anteriores, cualquiera que estas hayan sido, incurra en una cuarta falta, sin importar su naturaleza o gravedad. Para efectos del presente numeral se entiende por sanción (Llamado de atención, multa y/o suspensión) conforme a los procedimientos disciplinarios de este reglamento interno de trabajo.
3. El abandono del puesto, entendiéndose por ello el no presentarse a trabajar durante un turno o más, a menos que exista justa causa.
4. Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, títulos valores elementos de producción y herramientas que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el trabajador

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

disponga de ellas en su propio beneficio, en el de terceros o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas, oportunidades y procedimientos de los establecimientos de comercio.

5. Cobrar subsidio familiar o pedir beneficios legales o extralegales por hijos, o familiares por los cuales no se tiene legalmente derecho, bien sea porque son supuestos, hayan fallecido, no dependan económicamente del trabajador, porque sobrepasaron la edad máxima prevista en las disposiciones que rigen estos subsidios y beneficios, o por otras razones.
6. Reportar, autorizar, o hacerse pagar del empleador, horas extras, dominicales o festivos, recargos por trabajo nocturno o festivo que no correspondan a la realidad. Igualmente pasará al empleador cuentas de cobro por viáticos no causados, o planillas o cuentas de gastos no ajustados a la realidad.
7. La designación o aplicación, por parte del trabajador, del valor de cualquier pago parcial de Cesantías para fines distintos para los cuales fue aprobada, o las afirmaciones falsas o tendenciosas u omisiones para obtener la liquidación.
8. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aquí plasmadas o relacionadas en el contrato de trabajo o circulares las cuales harán parte integra del contrato y registrarán el vínculo contractual.
9. Cualquier falta, omisión o negligencia en el trabajo en el manejo de los dineros en la Entidad o en sus establecimientos de comercio, valores, títulos o documentos de la Entidad sin Ánimo de Lucro que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje, o que disponga de ello en su propio beneficio o de terceros, o que no rinda cuenta de ello, de acuerdo con los procedimientos establecidos por el empleador y en la oportunidad que deba hacerlo.
10. Vender o regalar la dotación suministrada por el empleador.
11. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne el empleador.
12. Trabajar horas extras sin autorización del empleador.
13. Negarse a practicarse las pruebas de alcoholemia y/o sustancias psicoactivas que la Asociación establezca y sean solicitadas al trabajador.
14. Todas las que la normatividad competente en materia laboral, constitucional, penal y/o comercial enuncia como falta grave que en consecuencia implique terminación del contrato laboral con justa causa.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 77°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente en aras de garantizar el debido proceso conforme a la Legislación Laboral Vigente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la asociación de imponer o no, la sanción definitiva, por lo cual se deberá dar aplicación al Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, el cual enuncia:

“Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.*
- 2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.*
- 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.*
- 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.*
- 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.*
- 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.*
- 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.*

Parágrafo 1°. *Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.*

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

Parágrafo 3°. *El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.*

Parágrafo 4°. *El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.*

Parágrafo 5°. *Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.*

Parágrafo 6°. *Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce*

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

(12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.”

ARTÍCULO 78°. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** establece el siguiente procedimiento para la investigación de la conducta disciplinaria y llamado a descargos:

1. El empleador, antes de aplicar la sanción, debe dar oportunidad de ser oído al trabajador inculpado. Se cuenta con un tiempo límite de UN (1) mes a partir de la comisión de la falta por parte del trabajador o desde que la Entidad sin Ánimo de Lucro tuvo conocimiento de su ocurrencia, para realizar la citación a descargos.
2. El empleador comunicará al trabajador por escrito o verbalmente o por cualquier medio legal con un plazo no mayor a OCHO (8) días del conocimiento del hecho o acto que dará lugar a la apertura o iniciación de un proceso disciplinario laboral.
3. El empleador formulará los cargos o faltas al trabajador. La formulación de cargos o presuntas faltas, lo podrá hacer simultáneamente con el escrito donde informa la apertura del proceso disciplinario o en escrito separado con un término no mayor a OCHO (8) días a partir del conocimiento del hecho o acto que originó la presunta o real falta cometida; para lo cual en dicho escrito relacionará las razones y motivos e indicando si fuera posible, las pruebas que soportan dichas presuntas o reales faltas si las tuviera.
4. La citación a descargos que haga la asociación al trabajador inculpado se hará por escrito, puede ser por correo electrónico, y en el documento se fijará fecha, motivo y hora para el efecto. Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de DOS (2) testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.
5. La citación a diligencia de descargos deberá realizarse con un término no inferior de CINCO (5) días hábiles, los cuales no tendrán en consideración el día en que se notifica la apertura del proceso disciplinario ni el día en que deba llevarse a cabo la diligencia de descargos, con la finalidad de que el trabajador inculpado tenga la posibilidad de recopilar el material probatorio, si es el caso.
6. El trabajador inculpado podrá asistir con DOS (2) compañeros de trabajo, si así lo desea. El empleador no puede negarle la asistencia de un abogado en su toma de descargos, si el trabajador lo desea tiene el derecho de aportar pruebas que sustenten su defensa. Es necesario mencionar también que el empleador puede prevenirse de una eventual demanda por terminación de contrato ilegal, proveyéndoles también de pruebas que sustenten que el trabajador actuó de manera culposa y que su actuación puede ser imputable como justa causa.
7. A la audiencia de descargos acude la persona delegada por el empleador para realizarla, el trabajador, el jefe inmediato del acusado, si lo hay, y los testigos si es del caso. Cada parte podrá presentar las pruebas o indicios que tengan de la conducta y se le realizará al trabajador todo tipo de preguntas tendientes a aclarar los hechos y así poder establecer cuál es el incumplimiento específico en el que incurrió el trabajador. Una vez escuchado al trabajador en la diligencia de descargos, el empleador podrá tomar la decisión justificada de la falta del empleado y aplicar la sanción correspondiente, si es del caso, un llamado de atención, una multa, una suspensión al contrato de trabajo o la terminación

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

del mismo con justa causa, se deberá levantar un acta como constancia de lo que se trató allí, la cual se deberá firmar por todos los que asistieron. Puede suceder que el trabajador se niegue a firmar dicha acta por lo que el delegado del empleador deberá solicitar a DOS (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

8. El trabajador competente o el empleador dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la asociación de imponer o no, la sanción definitiva (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 115) y deberá firmarse el acta entre las partes.
9. Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada para realizar sus descargos, se entiende que acepta los hechos, motivo por el cual el Jefe Inmediato quien haga sus veces, dejará constancia respectiva en el acta de descargos firmándola ante testigos, lo mismo hará en el caso en que el trabajador se negare a firmar el acta de descargos.
10. Suspensión del proceso disciplinario. El trabajador, tiene derecho a solicitar por una sola vez, la suspensión del proceso disciplinario hasta por UN (1) día, con el objeto de allegar o presentar las pruebas que considere pertinente para sustentar sus descargos o controvertirlos.
11. Se le notificará por escrito al trabajador el tipo de sanción aplicada quien deberá firmar en señal de aceptación, si entregada la notificación al trabajador éste se negare a firmar, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por DOS (2) testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por la Asociación sobre el particular.

PARÁGRAFO. El trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo, podrá presentar su reclamo de manera fundada, comedida, y siempre por escrito; ante el empleador, quien este designe para tal fin o el jefe inmediato.

ARTICULO 79° No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite previamente expuesto. (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025).

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite dispuesto en los artículos 77 y 78 del reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 80°. El personal de la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, tendrá derecho a presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo, ante quien tenga la inmediata jerarquía en el orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló la reclamación.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

Atendida su naturaleza, los reclamos serán resueltos dentro de un plazo razonable. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de DOS (2) compañeros de trabajo, si así lo desean.

ARTÍCULO 81°. Los reclamos de los trabajadores se harán:

1. Aquellos que provengan de trabajadores cuyo cargo haga parte del personal de la Orquesta, se realizará ante el director titular, director asistente o representante legal de Proartes.
2. Los demás trabajadores acudirán ante la Representante Legal y/o el área de gestión humana.

PARÁGRAFO: Si por cualquier motivo el reclamo se surte ante la máxima autoridad de la Entidad que para el caso es la Representante Legal, el reclamo se entenderá presentado para todos los efectos.

ARTÍCULO 82°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO PRIMERO. En la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En la fecha en que se expide el presente Reglamento Interno del Trabajo, en la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** no existen sindicatos.

CAPÍTULO XXI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 83°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Asociación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 84°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Entidad sin Ánimo de Lucro ha previsto los siguientes mecanismos

1. Información a los trabajadores sobre La Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la asociación.
3. Diseño y aplicación de actividades con La participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante La construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
 NIT. 890.317.713-4
 Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
 E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
 Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en La Asociación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la asociación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 85°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. El EMPLEADOR tendrá un comité, integrado, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". En el evento en que la Asociación alcance un número superior a VEINTE (20) trabajadores vinculados, se ajustará el número de integrantes de dicho comité y serán DOS (2) representantes del empleador y DOS (2) de los trabajadores.
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Entidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos y puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que lo ameriten.
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Entidad sin Ánimo de Lucro.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formulen las autoridades competentes en desarrollo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá, por lo menos, cada TRES (3) meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuran acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

S.G.S.S.T-02

Versión 1

Fecha de Revisión: Marzo
2026

4. El Comité de Convivencia elegirá entre sus miembros un coordinador o secretario, ante quien se presentarán las solicitudes de evaluación de situaciones que puedan constituir acoso laboral. Antes de remitir los casos al Comité, el coordinador realizará un análisis preliminar de cada situación.
5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
6. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la asociación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales para el efecto de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 86°. Para efectos del presente Reglamento se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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, tendiente a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 87°. Conductas que constituyen acoso laboral. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES

NIT. 890.317.713-4

Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920

E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com

Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 88°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral, las siguientes conductas:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Asociación o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política de Colombia de 1991.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 89°. Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan disposiciones en materia de salud ocupacional, en la cual:

- a. Salud ocupacional se reemplazará por Seguridad y Salud en el trabajo.
- b. Programa de salud ocupacional por sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- c. El sistema se llamará riesgos laborales para abrir el campo a todo tipo de trabajador.
- d. Se define el AT todo suceso repentino que sobrevenga por causa u ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- e. Se denomina las operadoras del Sistema Administradoras de riesgos laborales ARL.

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
NIT. 890.317.713-4
Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
Cali - Colombia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

- f. Se incluyó la protección de riesgos laborales en los eventos que sucedan a los trabajadores que se encuentren en permiso sindical, aun fuera de la funcionalidad propia de su ejercicio contractual.
- g. Se define Enfermedad Laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o en el medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- h. Son afiliados obligatorios los contratistas que tengan un vínculo, civil, comercial o administrativo superior a un mes.
- i. Son afiliados obligatorios trabajadores independientes que desempeñan labores de alto riesgo.
- j. Se pueden afiliar voluntariamente tanto los trabajadores independientes como los informales que coticen al régimen contributivo de salud.
- k. Se dispone a fortalecer las actividades de prevención de riesgos en micro y pequeñas empresas se establecen criterios en cuanto a presencia de las ARL en los municipios del país donde tengan afilados utilizando medios electrónicos y masivos para la realización de actividades de promoción y prevención.

ARTÍCULO 90°. Ley 1616 del 21 de enero de 2013 por medio del cual se expide la Ley de salud mental. El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana. El Estado a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud garantizará a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, atención integral e integrada que incluya diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en salud para todos los trastornos mentales.

ARTÍCULO 91°. La Ley 1636 de 2013, que crea el “**Mecanismo de Protección al Cesante**”. La norma contempla que los trabajadores que hayan cotizado a una caja de compensación familiar por un año (continuo o discontinuo) durante los últimos tres años, en caso de que lleguen a perder su empleo contarán con cuatro beneficios:

1. Seis meses de pago de aportes a salud y pensión por un salario mínimo legal vigente.
2. Cuotas monetarias de subsidio familiar mensuales (en caso de cumplir con los requisitos) durante seis meses.
3. Acceso a la Red de Servicios de Empleo, orientación ocupacional y capacitación.
4. Incentivo monetario al ahorro voluntario proveniente de los aportes de cesantías.

ARTÍCULO 92°. Exámenes Médicos Ocupacionales y Reintegro Laboral: La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** exigirá la realización de exámenes médicos ocupacionales en los siguientes casos: ingreso, periódicos, cambio de funciones, retiro y reincorporación tras una incapacidad igual o superior a treinta (30) días calendario, conforme a lo establecido en la Resolución 1843 de 2025.

Los trabajadores deberán asistir obligatoriamente a los exámenes programados. Las recomendaciones emitidas por el médico ocupacional serán implementadas por la Entidad en un plazo máximo de veinte (20) días calendario.

Cuando un trabajador se ausente por un periodo mayor a noventa (90) días calendario sin justificación médica, se requerirá un examen de retorno laboral antes de reincorporarse a sus funciones.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.SST-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

ARTÍCULO 93°. Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definieron los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Esta Norma estableció las etapas que deben cumplir todas las Empresas del país para la implementación del SG-SST.

PARÁGRAFO PRIMERO. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Todos los trabajadores de la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** deben participar en las actividades de capacitación y formación relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con la Circular 047 de 2025.

Los responsables del SG-SST deberán realizar el curso obligatorio de 20 horas, el cual deberá ser renovado cada TRES (3) años. La asociación verificará el cumplimiento de esta obligación y tomará medidas disciplinarias en caso de inasistencia o negativa injustificada.

Los certificados de formación deben ser registrados por el proveedor ante el Fondo de Riesgos Laborales. En caso de omisión, se exigirá al oferente su corrección inmediata.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Participación en el SG-SST y Reporte de Condiciones Inseguras. Los trabajadores de la Asociación deberán cumplir con las políticas, procedimientos y actividades establecidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la Resolución 1890 de 2025 y demás normas vigentes.

Será obligación de todos los trabajadores:

1. Reportar inmediatamente cualquier condición o acto inseguro que represente un riesgo para la salud o seguridad.
2. Usar correctamente los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la Entidad.
3. El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a sanciones disciplinarias conforme a este reglamento.

ARTÍCULO 94°. Política de Tratamiento de datos personales. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, dando cumplimiento a las disposiciones de la ley 1581 de 2012, al decreto 1377 de 2013 y demás normas que lo sustituyan o modifiquen, por la cual se dictan normas generales para la protección de datos personales y teniendo en cuenta que dicha ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen las personas a conocer, actualizar y rectificar la información que se haya recogido sobre ellas en bases de datos o archivos. Establece el manejo de la información de sus trabajadores y colaboradores, tales como: los datos públicos, privados, semiprivados o sensibles, derivados o con ocasión de la relación laboral, pasada, presente o futura con el empleador, de conformidad con lo previsto en La Política de Tratamiento de Datos Personales.

Finalidades para el tratamiento General de Información de los trabajadores, trabajadores retirados, pensionados y candidatos a ocupar vacantes:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

- a) Para fines pertinentes a la relación laboral (EPS, ARL, fondos de pensiones y cesantías, cajas de compensación familiar, etc.).
- b) En el caso de los trabajadores con la suscripción del contrato laboral se entiende autorización expresa para darle Tratamiento a la información.
- c) En el caso de requerimientos judiciales y legales.
- d) Contabilización y pago de nómina.
- e) Reclutar y seleccionar personal que ocupará las vacantes.
- f) Procesar, confirmar y cumplir con las obligaciones laborales legales y extralegales derivadas del contrato laboral.
- g) Realizar transacciones.
- h) Pago de beneficios extralegales.
- i) Auditorías.
- j) Análisis estadísticos.
- k) Mantener base de datos de candidatos.
- l) Capacitación y formación.
- m) Compartir los datos personales con entidades bancarias, empresas que ofrezcan beneficios a nuestros trabajadores activos, entre otros.
- n) Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 95°. Tercerización. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, para el desarrollo de algunas de sus actividades puede contratar a través de terceros intermediarios y contratar directamente por la Entidad sin Ánimo de Lucro.

ARTÍCULO 96°. Política de Alcohol y Drogas. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES** tiene prohibido taxativamente, que los trabajadores estén bajo influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas, que alteren el estado de conciencia, ánimo y capacidad de reacción en relación en la labor que realice.

ARTÍCULO 97°. Implementación Obligatoria de Política de Diversidad, Equidad de Género y Prevención de Violencia Sexual. En cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana, no discriminación y protección frente a cualquier forma de violencia en el entorno laboral, la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, se obliga a diseñar, adoptar e implementar, en un plazo máximo de TRES (3) meses a partir de la entrada en vigor del presente reglamento, una Política Institucional de Diversidad, Equidad de Género y Prevención de Violencia Sexual en el Trabajo.

Dicha política deberá:

1. Promover la equidad e inclusión de género en todos los niveles de la organización.
2. Prevenir, identificar y sancionar cualquier forma de violencia, acoso o discriminación basada en género, orientación sexual, identidad de género, etnia, condición de discapacidad u otra característica personal.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

3. Establecer canales confidenciales y efectivos de denuncia, protocolos de atención, y acciones de sensibilización y formación obligatoria para todo el personal.
4. Garantizar la participación del Comité de Convivencia Laboral en la elaboración y seguimiento de la política.

El incumplimiento de esta obligación por parte de las directivas de la Asociación podrá ser puesto en conocimiento del Ministerio del Trabajo y demás autoridades competentes.

ARTÍCULO 98°. Implementación de la Política de Desconexión Laboral. La **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**, garantizará el derecho de todos los trabajadores a la desconexión laboral, lo cual implica la facultad de no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria de trabajo o del horario pactado, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

La asociación se compromete a diseñar, adoptar e implementar en un plazo máximo de tres (3) meses una Política de Desconexión Laboral, la cual deberá incluir al menos:

- a) Medidas para evitar interrupciones fuera del horario laboral a través de medios físicos o digitales, salvo en casos de fuerza mayor, emergencia o turnos especiales previamente definidos.
- b) Lineamientos para jefes y líderes sobre comunicación efectiva y respetuosa de los tiempos de descanso del equipo.
- c) Acciones de sensibilización y formación sobre autocuidado, equilibrio vida-trabajo y salud mental.
- d) Mecanismos de seguimiento y reporte de incumplimientos a través del Comité de Convivencia Laboral o el área de Talento Humano.

Esta política aplicará a todos los trabajadores, sin distinción de cargo, incluyendo aquellos bajo modalidades de teletrabajo, trabajo remoto o flexibilidad horaria. El desconocimiento sistemático de este derecho podrá ser considerado una falta y dará lugar a medidas disciplinarias internas o intervención de la autoridad laboral.

CAPÍTULO XXIII DESPLAZAMIENTO A PRESENTACIONES Y/O EVENTOS

ARTÍCULO 99. Los trabajadores de la asociación podrán ser requeridos para desplazarse a otros municipios distintos al domicilio principal de la asociación, con el fin de cumplir adecuadamente con sus obligaciones laborales en las diferentes presentaciones y/o eventos en los que participe la **ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES**. Dichos desplazamientos podrán realizarse a través de los vehículos suministrados por el empleador o, en su defecto, utilizando vehículos de propiedad del trabajador, siempre que medie la autorización correspondiente. En cualquiera de los casos, el trabajador deberá acatar los lineamientos y condiciones establecidos por la Asociación para cada modalidad de traslado.

ARTÍCULO 100. DESPLAZAMIENTO EN VEHÍCULO DE LA EMPRESA. Cuando por razones del servicio el trabajador deba desplazarse a un municipio distinto al domicilio principal de la Entidad o del lugar de ejecución de su contrato, con el fin de ejecutar o apoyar en una presentación y/o evento cultural en el que participe la Entidad sin Ánimo de Lucro o de alguno de sus clientes; y dicho desplazamiento se realice en un vehículo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

otorgado por la Asociación, sea de propiedad de la misma o contratado para tal fin, el trayecto hará parte de la jornada laboral ordinaria del trabajador.

ARTÍCULO 101. DESPLAZAMIENTO EN VEHÍCULO PARTICULAR DEL TRABAJADOR. En los casos en que el trabajador, por decisión propia o a solicitud expresa del empleador con su consentimiento, se desplace a una presentación y/o evento de la asociación utilizando su vehículo particular, dicho desplazamiento deberá realizarse por fuera de la jornada laboral ordinaria. En estos eventos, el trabajador asume voluntariamente los riesgos propios de dicho medio de transporte, incluyendo pero sin limitarse a: daños, siniestros o perjuicios que puedan ocurrir durante el trayecto, que afecten, directa o indirectamente, al trabajador, la Entidad sin Ánimo de Lucro o un tercero. En este escenario el trabajador exonera expresamente al empleador de cualquier responsabilidad derivada de tales hechos. Esta modalidad de desplazamiento requerirá autorización previa por parte de la empresa y, cuando aplique, el cumplimiento de las normas de seguridad vial.

PARÁGRAFO PRIMERO. En este escenario, el desplazamiento realizado por el trabajador en su vehículo particular se entenderá como parte de su trayecto habitual hacia el lugar de trabajo asignado para el cumplimiento de sus funciones. Por consiguiente, dicho tiempo no será considerado dentro de la jornada laboral y estará sujeto al control de horario establecido por la Asociación, tanto en lo relativo a la hora de llegada como de salida.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El desplazamiento a las presentaciones, eventos y/o proyectos de la Entidad en vehículo particular del trabajador siempre deberá contar con autorización previa y expresa del empleador. En caso de que el trabajador decida unilateralmente utilizar su vehículo particular sin haber agotado los mecanismos de autorización establecidos o sin causa justificada, dicho desplazamiento no será reconocido por la empresa bajo ninguna circunstancia dentro de la jornada de trabajo ni para el reconocimiento de jornada laboral, descansos y/o eventuales recargos al trabajador. Así mismo, cuando la asociación haya dispuesto un vehículo oficial o contratado para el traslado, el trabajador no podrá optar por utilizar su vehículo particular, salvo que exista una razón objetiva y debidamente sustentada que le haya impedido utilizar el medio suministrado por la Entidad sin Ánimo de Lucro, como la pérdida del transporte por causa ajena a su voluntad o situaciones que comprometan su seguridad o integridad.

ARTÍCULO 102. Reconocimiento de viáticos. Cuando el desplazamiento a otro municipio implique gastos adicionales razonables y necesarios para la correcta ejecución de la labor encomendada, la Asociación podrá reconocer los viáticos por concepto de alimentación, transporte, hospedaje y otros gastos debidamente justificados del trabajador, siempre y cuando este cuente con la autorización previa del superior jerárquico para realizar dicho desplazamiento junto con el tipo de desplazamiento (en vehículo suministrado por la empresa o su vehículo particular) y aporte los respectivos soportes de los gastos en que hubiere incurrido para el cumplimiento de su labor. La asociación determinará los montos máximos reconocibles y las condiciones para su reintegro mediante comunicados a trabajadores y/o políticas internas complementarias.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la Asociación asuma de manera directa estos gastos, no se reconocerá viáticos en favor de los Trabajadores, puesto que se entiende que no han tenido que incurrir en gastos adicionales para el desempeño de su labor.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

PARÁGRAFO SEGUNDO. De acuerdo con lo establecido en el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, los viáticos contenidos en el presente artículo no constituyen salario para ningún trabajador salvo que se consideren como permanentes.

ARTÍCULO 103°. Ensayos y/o eventos fuera del lugar habitual de trabajo. En el caso en que los ensayos o eventos deban surtir en lugares diferentes al habitual de trabajo, la Entidad sin Ánimo de Lucro comunicara con una antelación mínima de UN (1) día hábil a los trabajadores que deban asistir al mencionado ensayo o evento el lugar, la fecha y hora del mismo.

CAPÍTULO XXIII PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 104°. El EMPLEADOR reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 105°. El EMPLEADOR no reconocerá prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXIV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 106°. El Empleador publicará en cartelera de la Asociación el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Los trabajadores, podrán solicitar al empleador dentro de los QUINCE (15) días hábiles siguientes con el fin que sea leído y presenten las objeciones y observaciones, que consideren pertinente, y soliciten de manera respetuosa los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo cual podrán formular objeciones al Reglamento Interno de Trabajo, y si las hubiere y se buscará llegar a un consenso con el empleador en aras de realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo QUINCE (15) días hábiles.

A partir de la vigencia de la Ley 2466 de 2025, y conforme a como queda modificado el Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el reglamento interno de trabajo deberá ser publicado de la siguiente manera:

“Artículo 120. Publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	S.G.S.S.T-02
		Versión 1
		Fecha de Revisión: Marzo 2026

en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.”

CAPÍTULO XXV **VIGENCIA**

ARTÍCULO 106°. El presente reglamento entrará a regir QUINCE (15) días hábiles después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 119, y 121 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO XXVI **DISPOSICIONES FINALES**

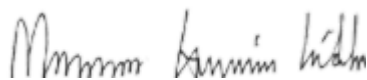
ARTÍCULO 107°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Entidad.

CAPÍTULO XXVII **CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 108°. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

Se expide el presente reglamento interno de trabajo el día VEINTISIETE (27) de Febrero del año 2026, para su trámite de objeciones conforme al Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, y que el mismo entre en vigencia QUINCE (15) días hábiles después de su publicación.

Atentamente,



MARIANA GARCES CORDOBA
REPRESENTANTE LEGAL
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES - PROARTES
NIT. 890.317.713-4

ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS ARTES
NIT. 890.317.713-4
Carrera 5 No. 7 - 02 PBX: (602) 885 11 79 - 318 6950920
E-mail: proartes@proartescali.com - www.proartescali.com
Cali - Colombia.