



NIT: 900.763.052-1

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Adoptado conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables

Campo	Dato
Ciudad / Municipio	Bogotá D.C., Cundinamarca
Actividad económica	Desarrollo de proyectos arquitectónicos, obra, diseños, remodelaciones, decoración y producción de elementos decorativos
Códigos CIIU	7212 - Actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica. 4330 -Terminación y acabado de edificios y obras de ingeniería civil. 4131 – Demolición.
Matrícula Mercantil	No. 02488713 — Cámara de Comercio de Bogotá
Representante Legal	Rodrigo Jiménez Moreno — C.C. 80.815.135
Versión	1.0
Fecha de adopción	Bogotá D.C., abril de 2026

I. MARCO NORMATIVO APLICABLE

A. Código Sustantivo del Trabajo (CST)

Los artículos 104 a 125 del CST regulan en forma específica el Reglamento Interno de Trabajo. El artículo 104 lo define como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en la prestación del servicio. El artículo 105 establece la obligación de adoptarlo para toda empresa que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en las industriales, o más de veinte (20) en las agrícolas,

ganaderas o forestales. El artículo 106 fija el contenido mínimo; el 107 señala el procedimiento de depósito; el 108 establece el contenido obligatorio; los artículos 111 a 125 regulan el régimen disciplinario y las normas sustantivas de carácter individual.

B. Ley 789 de 2002

Modificó la jornada laboral máxima legal (artículo 25), flexibilizó el trabajo en domingo y festivo, e introdujo cambios al régimen de horas extras y recargos. También reguló la jornada parcial (artículo 2) y amplió las posibilidades de contratación a término fijo.

C. Ley 1010 de 2006 — Acoso Laboral

Define, clasifica y sanciona el acoso laboral. Obliga a las empresas privadas a incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo mecanismos de prevención, corrección y sanción del acoso laboral (artículo 9).

D. Ley 1562 de 2012 — Sistema de Gestión de SST

Transforma el Programa de Salud Ocupacional en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Define la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y las responsabilidades del empleador frente a la salud y seguridad de los trabajadores.

E. Decreto 1072 de 2015 — Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Compila las normas laborales reglamentarias. El Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 regula el SG-SST (arts. 2.2.4.6.1 y ss.). Fija los estándares mínimos del SG-SST según Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

F. Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013 — Protección de Datos Personales

Establece los principios y obligaciones en materia de tratamiento de datos personales. Obliga al empleador a obtener autorización del trabajador, mantener bases de datos actualizadas y seguros, y contar con una Política de Tratamiento de Datos.

G. Ley 2191 de 2022 — Desconexión Laboral

Garantiza el derecho de los trabajadores a no ser contactados por asuntos laborales fuera de la jornada de trabajo. Obliga al empleador a establecer una política de desconexión laboral. Las infracciones se consideran acoso laboral. Aplica a trabajadores en modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo híbrido.

H. Ley 2101 de 2021 – Reducción de Jornada Laboral.

Norma que tuvo por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

I. Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral.

Norma que tuvo por objeto adoptar una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.

J. Normativa de igualdad y no discriminación

La Constitución Política (artículos 13, 43 y 53), el CST (artículo 10), la Ley 1010 de 2006, la Ley 823 de 2003 (equidad de género), la Ley 361 de 1997 (personas con discapacidad), la Ley 1482 de 2011 (antidiscriminación), la Ley 2080 de 2021 (personas con discapacidad) y los Convenios 100 y 111 de la OIT (incorporados al bloque de constitucionalidad) conforman el marco de igualdad en el empleo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las normas, condiciones y disposiciones que regulan las relaciones laborales entre BASSA STUDIO S.A.S. (en adelante, 'la Empresa') y sus trabajadores, garantizando el orden, la armonía, el respeto mutuo y la eficiencia en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. El presente Reglamento aplica a todos los trabajadores vinculados con la Empresa mediante contrato de trabajo, con independencia de su modalidad (término fijo, indefinido, por obra o labor), cargo, nivel jerárquico o lugar de prestación del servicio, incluyendo el trabajo en modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo híbrido.

ARTÍCULO 3. Identificación de la Empresa. Razón social: BASSA STUDIO S.A.S. NIT: 900.763.052-1. Matrícula Mercantil No.: 02488713 — Cámara de Comercio de Bogotá. Domicilio principal: Bogotá D.C. Dirección: Carrera 16 A No. 86 A-65 Oficina 202, Bogotá D.C. Teléfono: 5305763. Correo electrónico institucional: info@bassa.studio. Representante Legal: Rodrigo Jiménez Moreno, C.C. No. 80.815.135.

ARTÍCULO 4. Actividad económica y objeto social. BASSA STUDIO S.A.S. tiene como objeto principal el desarrollo de proyectos arquitectónicos, que comprenden diseños, remodelaciones, decoración, creación y producción de elementos decorativos. Asimismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero. La Empresa se encuentra inscrita bajo los códigos CIIU 7112 (actividad principal), 4330 (actividad secundaria) y 4311 (otras actividades), conforme al registro ante la Cámara de Comercio de Bogotá. El presente Reglamento rige para todas las actividades económicas que desarrolle la Empresa.

ARTÍCULO 5. Fundamento jurídico. El presente Reglamento es adoptado por BASSA STUDIO S.A.S. en cumplimiento de los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1581 de 2012, la Ley 2191 de 2022 y demás normas laborales, de seguridad social y de protección de datos personales vigentes en Colombia.

ARTÍCULO 6. Principios orientadores. La Empresa reconoce y acata los principios constitucionales y legales del trabajo, en especial: (i) la primacía de la realidad sobre las formas; (ii) la irrenunciabilidad de los derechos laborales mínimos; (iii) la in dubio pro operario; (iv) la igualdad y no discriminación; (v) la buena fe contractual; (vi) la dignidad humana; y (vii) la protección especial a grupos vulnerables.

ARTÍCULO 7. Jerarquía normativa. Las disposiciones del presente Reglamento se interpretan y aplican en consonancia con la Constitución Política, los tratados internacionales del trabajo ratificados por Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes especiales y los contratos individuales de trabajo. En caso de contradicción, prevalece la norma más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 8. Contrato de trabajo individual. Las cláusulas del contrato individual de trabajo pactadas con cada trabajador prevalecen sobre las disposiciones del presente Reglamento cuando sean más favorables a aquel. El contrato individual no puede desmejorar las condiciones mínimas establecidas en la ley ni en el presente Reglamento. La Empresa vinculará a los trabajadores, como regla general, mediante contrato de trabajo a término indefinido. Excepcionalmente podrán celebrarse contratos a término fijo, de prestación de servicios, por la duración de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, en los casos y bajo los requisitos establecidos en la legislación vigente. Los contratos a término fijo, los contratos de prestación de servicios y los contratos por obra o labor deberán cumplir las formalidades, límites y requisitos legales aplicables

CAPÍTULO II — CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 9. Proceso de selección. La vinculación de trabajadores a BASSA STUDIO S.A.S. se realiza mediante proceso de selección objetivo, basado en criterios de mérito, competencia, idoneidad y capacidad para el cargo. Dado el carácter creativo y técnico de la actividad de la Empresa, los procesos de selección podrán incluir evaluaciones de portafolio, pruebas de diseño o arquitectura y entrevistas técnicas, según el perfil requerido. La Empresa garantiza igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, sin distinción por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política, orientación sexual, identidad de género, condición de salud o discapacidad.

ARTÍCULO 10. Documentos de vinculación. Para formalizar la vinculación, el trabajador debe entregar los siguientes documentos: (i) fotocopia de documento de identidad; (ii) hoja de vida con soportes; (iii) diplomas y certificados de estudio o formación exigidos para el cargo; (iv) certificaciones laborales de empleos anteriores; (v) certificado de antecedentes judiciales (cuando aplique por naturaleza del cargo); (vi) examen médico de ingreso; (vii) demás documentos exigidos por razón de la naturaleza del cargo. La Empresa tratará los datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 11. Contrato de trabajo. Todo trabajador debe suscribir por escrito su contrato de trabajo antes de iniciar labores, en el que se especificarán como mínimo: naturaleza del trabajo, lugar de prestación del servicio, cuantía de la remuneración, forma y periodos de pago, duración del contrato y beneficios o condiciones especiales pactadas. La falta de contrato escrito no impide el reconocimiento del vínculo laboral ni de los derechos derivados de él.

ARTÍCULO 12. Confidencialidad de la información de selección. Los documentos, pruebas y datos personales recopilados durante el proceso de selección serán tratados con estricta confidencialidad. Los candidatos no seleccionados podrán solicitar la devolución o destrucción de sus documentos conforme a la política de protección de datos personales de la Empresa.

CAPÍTULO III — PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 13. Definición y límites. El período de prueba es la etapa inicial del contrato, cuyo objeto es que las partes aprecien mutuamente las ventajas de la relación laboral. Solo puede pactarse por escrito en el contrato de trabajo. No puede exceder dos (2) meses. En contratos a término fijo inferior a un año, no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder en ningún caso los dos (2) meses. (CST, artículo 78).

ARTÍCULO 14. Efectos jurídicos. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, sin previo aviso y sin que haya lugar al pago de indemnización. No obstante, si el trabajador es sujeto de protección especial (fuero de maternidad, discapacidad, entre otros), la terminación requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo o decisión judicial, según corresponda. Durante el período de prueba el trabajador tiene derecho a todos los beneficios de la seguridad social y demás derechos irrenunciables derivados de la legislación laboral.

ARTÍCULO 15. Prórroga y aplicación en nuevos contratos. El período de prueba no podrá prorrogarse ni renovarse. Si a la terminación del contrato el trabajador se vincula nuevamente a la misma empresa en el mismo cargo, no habrá lugar a nuevo período de prueba, salvo que el nuevo contrato corresponda a un cargo diferente y medie un tiempo de interrupción no inferior a seis (6) meses.

CAPÍTULO IV — JORNADA LABORAL Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 16. Jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa será la máxima establecida por la legislación laboral vigente y, actualmente,

corresponderá a un máximo de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuibles de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando un día de descanso obligatorio y sin disminución del salario. La distribución diaria podrá ser variable dentro de los límites legales. Cuando el horario comprenda trabajo nocturno o trabajo en día de descanso obligatorio o festivo, se reconocerán los recargos legalmente correspondientes. La jornada deberá respetar en todo caso los límites especiales previstos para trabajadores adolescentes y las demás excepciones legales.

Parágrafo 1. En caso de que una norma jurídica posterior a la expedición de este RIT reduzca la jornada máxima legal, la expresión “corresponderá a un máximo de cuarenta y dos (42) horas semanales” será automáticamente sustituida por aquella que disponga la nueva ley, sin necesidad de expedir un nuevo RIT.

ARTÍCULO 17. Jornada flexible y acumulada. La Empresa y el trabajador podrán acordar jornadas diarias flexibles, distribuidas hasta en seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio. En esta modalidad, la jornada diaria podrá distribuirse de manera variable, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, siempre que no se exceda el promedio máximo legal de cuarenta y dos (42) horas semanales. Las horas comprendidas dentro de dicha jornada ordinaria flexible no constituyen trabajo suplementario.

ARTÍCULO 18. Trabajo nocturno. Es trabajo nocturno el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. Los trabajadores que presten servicios en jornada nocturna tendrán derecho al recargo nocturno que establezcan las normas jurídicas legales y reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 19. Horas extras o trabajo suplementario. Todo trabajo que exceda la jornada ordinaria máxima o el límite acordado entre las partes constituye trabajo suplementario o de horas extras. Para su realización se requiere: (i) autorización previa y escrita de la Empresa; (ii) que el trabajador se encuentre en condiciones aptas para prestarlo. El número máximo de horas extras permitido por la ley es de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Por el trabajo extra o suplementario los trabajadores tendrán derecho al recargo equivalente que establezcan las normas jurídicas legales y reglamentarias vigentes para el momento de prestación del servicio.

La Empresa llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se indique la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y si estas fueron diurnas o nocturnas. El trabajador podrá solicitar la relación de las horas extras laboradas, junto con el soporte correspondiente al pago.

ARTÍCULO 20. Registro y control de jornada. La Empresa implementará sistemas de registro y control de jornada (reloj biométrico, sistema digital u otros) para garantizar el cumplimiento de la jornada y el pago correcto de los recargos por trabajo

suplementario. El registro de jornada es un mecanismo de gestión y no un instrumento de vigilancia permanente del trabajador.

ARTÍCULO 21. Descanso intrajornada. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso para tomar alimentos dentro de la jornada laboral, de conformidad con el horario que establezca la Empresa. Este período de descanso, cuando sea de al menos treinta (30) minutos, no se computa como tiempo de trabajo salvo pacto en contrario.

ARTÍCULO 22. Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo híbrido. Dada la naturaleza del objeto social de BASSA STUDIO S.A.S. — que comprende actividades de diseño y producción creativa susceptibles de ejecutarse con herramientas digitales — la Empresa podrá implementar modalidades de trabajo remoto, híbrido o trabajo en casa, según lo acuerde con cada trabajador. Los trabajadores bajo estas modalidades estarán sujetos a la jornada laboral pactada en su contrato. La Empresa adoptará mecanismos de seguimiento compatibles con el derecho a la desconexión laboral y la intimidad del trabajador.

Cuando la Empresa implemente modalidades no presenciales de prestación del servicio, estas se regirán por la modalidad jurídicamente adoptada y por las normas especiales que le sean aplicables.

El teletrabajo se regirá por la Ley 1221 de 2008 y sus normas reglamentarias y modificatorias; el trabajo en casa por la Ley 2088 de 2021 y sus normas reglamentarias; y el trabajo remoto por la Ley 2121 de 2021 y sus normas reglamentarias y modificatorias.

En todos los casos se garantizarán la jornada, el descanso, la seguridad y salud en el trabajo, la intimidad y la desconexión laboral

CAPÍTULO V — TRABAJO EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS

ARTÍCULO 23. Descanso dominical. El trabajador tendrá derecho a un día de descanso obligatorio remunerado, que será el domingo salvo que las partes hayan pactado por escrito un día diferente. Todo trabajador tiene derecho a gozar del descanso dominical. El salario del día descansado se incluye en el salario ordinario sin necesidad de remuneración adicional.

ARTÍCULO 24. Trabajo en día de descanso. Cuando por razones del servicio sea necesario que un trabajador labore en su día de descanso, el trabajo realizado en ese día será remunerado con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario.

ARTÍCULO 25. Días festivos. Son días de descanso remunerado los contemplados en la Ley 51 de 1983 y sus modificaciones. El trabajo en días festivos genera el mismo régimen de recargos que el trabajo dominical. El trabajo en días de fiesta o festivos se remunerará de conformidad con las reglas previstas para el trabajo en día de descanso

obligatorio, incluido el recargo legal vigente y los descansos compensatorios que correspondan conforme a la ley.

ARTÍCULO 26. *Trabajadores excluidos del descanso dominical.* Los trabajadores de actividades que por su naturaleza no suspenden labores (servicios públicos, hospitales, hoteles, transportes, entre otros) se regirán por las normas especiales previstas en los artículos 178 y 179 del CST y en los acuerdos colectivos o individuales aplicables.

CAPÍTULO VI — VACACIONES

ARTÍCULO 27. *Derecho a vacaciones.* Todo trabajador que haya prestado servicios durante un año tiene derecho a vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles continuos (CST, artículo 186). Los días de vacaciones se remuneran con el salario ordinario vigente a la fecha de su disfrute.

ARTÍCULO 28. *Oportunidad del disfrute.* El empleador señalará la época para el disfrute de las vacaciones, salvo que medie acuerdo con el trabajador. Deberá darse aviso al trabajador con no menos de quince (15) días de anticipación. No podrá compensarse en dinero sin el disfrute efectivo, salvo en los casos autorizados por el CST (artículos 189 y 190).

ARTÍCULO 29. *Acumulación de vacaciones.* El trabajador puede acumular hasta dos (2) periodos de vacaciones por acuerdo con el empleador. En trabajos técnicos, especializados y de confianza, podrán acumularse hasta cuatro (4) periodos (CST, artículo 189). La Empresa velará por que los trabajadores disfruten efectivamente de sus vacaciones como medida de salud y bienestar.

ARTÍCULO 30. *Compensación en dinero.* Durante la vigencia del contrato podrá acordarse por escrito la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, dentro de los límites y de conformidad con la ley. A la terminación del contrato se pagarán las vacaciones causadas y no disfrutadas en la proporción legal correspondiente. Las vacaciones de trabajadores menores de edad se sujetarán a las reglas especiales de protección previstas en la legislación.

ARTÍCULO 31. *Vacaciones proporcionales.* A la terminación del contrato por cualquier causa, el trabajador tiene derecho al pago proporcional de vacaciones no disfrutadas, calculadas sobre el tiempo efectivamente laborado desde el último período causado.

ARTÍCULO 32. *Interrupción de vacaciones.* Las vacaciones pueden interrumpirse por enfermedad del trabajador debidamente certificada por médico tratante, u otras causas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas. Los días de incapacidad durante las vacaciones no se descuentan del período vacacional.

CAPÍTULO VII — PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 33. *Permisos remunerados.* La Empresa otorgará permisos remunerados en los siguientes casos, previa solicitud escrita con la anticipación razonable que las circunstancias permitan: (i) matrimonio civil o religioso del trabajador: cinco (5) días hábiles; (ii) fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad: cinco (5) días hábiles (Ley 1280 de 2009); (iii) nacimiento de hijo: dos (2) días hábiles; (iv) citaciones judiciales, administrativas o de autoridad competente: tiempo necesario con preaviso y comprobante; (v) exámenes o controles médicos del trabajador o de sus hijos menores de un año: tiempo necesario con preaviso y soporte médico.

La Empresa concederá cuando apliquen las licencias remuneradas legalmente establecidas, incluyendo: (i) ejercicio del sufragio; (ii) desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; (iii) grave calamidad doméstica debidamente comprobada, en los términos legales; (iv) comisiones sindicales inherentes a la organización y asistencia al entierro de compañeros de trabajo, cuando se cumplan los requisitos legales; (v) asistencia a citas médicas de urgencia y a citas médicas programadas con especialistas, cuando se informe oportunamente y se aporte el soporte correspondiente; (vi) las demás licencias y permisos remunerados establecidos por la ley. También se concederán los permisos requeridos para el cumplimiento de obligaciones legales o judiciales cuando así lo disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 34. *Licencia de maternidad.* La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, de las cuales al menos una (1) semana debe disfrutarse antes del parto. Lo anterior, salvo que una ley posterior cree un régimen favorable a la trabajadora, caso en el cuál aplicará automáticamente este último. El pago de la licencia es asumido por la EPS.

La trabajadora tiene estabilidad laboral reforzada desde el momento en que el empleador conozca efectivamente el estado de embarazo y hasta seis (6) meses. Lo anterior, salvo que una ley posterior cree un régimen favorable a la trabajadora, caso en el cuál aplicará automáticamente el nuevo periodo de estabilidad.

ARTÍCULO 35. *Licencia de paternidad.* El trabajador tendrá derecho a la licencia remunerada de paternidad por la duración, condiciones, oportunidad, requisitos documentales y reconocimiento económico establecidos en la legislación vigente. La Empresa facilitará los trámites necesarios ante la entidad correspondiente.

ARTÍCULO 36. *Licencia parental compartida y flexible.* A partir de la octava semana de licencia de maternidad, los padres podrán acordar entre sí que la madre ceda al padre parte de la licencia, conforme a la Ley 1822 de 2017 y sus reglamentaciones. La Empresa facilitará los trámites correspondientes ante la EPS.

ARTÍCULO 37. Licencia por luto. En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero permanente o familiar hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, el trabajador tiene derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada (Ley 1280 de 2009). La licencia es irrenunciable y no puede compensarse en dinero.

ARTÍCULO 38. Licencias no remuneradas. El empleador podrá conceder, a solicitud escrita del trabajador y según las necesidades del servicio, licencias no remuneradas por motivos personales. Durante la licencia no remunerada el trabajador no genera derecho a salario, pero el empleador puede acordar el pago de aportes a seguridad social si así lo convienen las partes.

ARTÍCULO 39. Incapacidades por enfermedad o accidente. Las incapacidades por enfermedad general o accidente de trabajo generan el pago de auxilio económico a cargo de la EPS o la ARL, según corresponda, conforme al Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Laborales. Los dos (2) primeros días de incapacidad por enfermedad general son a cargo del empleador; a partir del tercero, a cargo de la EPS.

CAPÍTULO VIII — REMUNERACIÓN Y PAGO

ARTÍCULO 40. Salario. El salario es la contraprestación directa del servicio prestado por el trabajador. Comprende todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como retribución directa del servicio. No constituyen salario las sumas que el empleador pague al trabajador de forma ocasional y por mera liberalidad, ni los beneficios o auxilios con destinación específica diferente a remunerar el trabajo (CST, artículo 127 y 128).

ARTÍCULO 41. Pago del salario. El salario se pagará mensualmente, el último día hábil de cada mes, mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria que el trabajador designe y registre ante la Empresa. BASSA STUDIO S.A.S. entregará al trabajador un comprobante de pago (colilla) que especifique el período pagado, el salario base, los devengados, los descuentos y el neto a pagar. El pago en especie no puede exceder el 30% del total del salario.

ARTÍCULO 42. Deducciones y descuentos. Solo podrán realizarse descuentos al salario del trabajador en los casos autorizados por la ley o con su consentimiento escrito. Son autorizados por ley: (i) aportes al sistema de seguridad social; (ii) retención en la fuente (cuando aplique); (iii) cuotas sindicales; (iv) cuotas de créditos de cooperativas o fondos de empleados con autorización del trabajador; (v) préstamos o anticipos concedidos por el empleador. Están prohibidos los descuentos por daños o pérdidas sin declaratoria judicial o decisión administrativa en firme.

ARTÍCULO 43. Auxilio de transporte. Los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tienen derecho al auxilio de transporte

legal, cuyo valor es fijado anualmente por el Gobierno Nacional. El auxilio de transporte no constituye salario pero se tiene en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales (Ley 15 de 1959, Decreto 1258 de 1994).

ARTÍCULO 44. Prestaciones sociales. La Empresa reconocerá y pagará oportunamente las siguientes prestaciones sociales: (i) prima de servicios: un (1) salario mensual pagadero en dos cuotas iguales, la primera a más tardar el 30 de junio y la segunda en los primeros veinte días de diciembre (CST, artículo 306); (ii) cesantías: un (1) salario mensual por año de servicio o proporcional, liquidadas al 31 de diciembre y consignadas al Fondo de Cesantías antes del 14 de febrero del año siguiente; (iii) intereses sobre las cesantías: 12% anual sobre el saldo de las cesantías, pagaderos en enero de cada año; (iv) vacaciones: conforme al Capítulo VI de este Reglamento.

ARTÍCULO 45. Aportes al sistema de seguridad social. La Empresa efectuará oportunamente las cotizaciones y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y los aportes parafiscales que legalmente correspondan, aplicando las tarifas, bases de cotización, distribución de aportes, topes, exoneraciones y demás reglas vigentes en cada período.

ARTÍCULO 46. Beneficios extralegales. La Empresa podrá otorgar beneficios adicionales a los legalmente establecidos, tales como auxilio de alimentación, auxilio educativo, seguro de vida colectivo, medicina prepagada, fondo de empleados, entre otros, conforme a la política de compensación y bienestar vigente. Estos beneficios se entenderán como no constitutivos de salario cuando así se pacte expresamente y se otorguen de manera diferente a la remuneración directa del servicio.

ARTÍCULO 47. Igualdad salarial. La Empresa garantiza la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conforme a la Ley 823 de 2003, la Ley 1496 de 2011 y los Convenios 100 y 111 de la OIT. Las diferencias salariales solo podrán sustentarse en criterios objetivos como: funciones, responsabilidades, carga laboral, experiencia y rendimiento, debidamente documentados.

CAPÍTULO IX — OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 48. Obligaciones generales. Además de las obligaciones establecidas en los artículos 57 y concordantes del CST, son obligaciones de la Empresa: (i) pagar oportunamente la remuneración pactada; (ii) suministrar los elementos, equipos e instrumentos necesarios para la prestación del servicio; (iii) guardar absoluto respeto

por la dignidad personal del trabajador, sus creencias religiosas y diferencias políticas; (iv) conceder al trabajador las licencias y permisos de ley; (v) ser el primero en cumplir el contrato de trabajo y el presente Reglamento; (vi) dar a conocer el presente Reglamento a todos los trabajadores; (vii) cumplir con los requisitos del SG-SST; (viii) garantizar espacios de trabajo seguros y libres de acoso.

ARTÍCULO 49. Obligaciones en materia de seguridad y salud. La Empresa está obligada a: (i) implementar y mantener el SG-SST conforme a la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015; (ii) afiliar a los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales; (iii) practicar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso; (iv) investigar los accidentes e incidentes de trabajo; (v) reportar oportunamente los accidentes de trabajo y enfermedades laborales; (vi) adoptar medidas de prevención de riesgos; (vii) suministrar los elementos de protección personal (EPP) requeridos.

ARTÍCULO 50. Obligaciones en materia de no discriminación e igualdad. La Empresa se compromete a: (i) garantizar el principio de igualdad en todos los procesos de gestión humana; (ii) adoptar acciones afirmativas en favor de grupos vulnerables; (iii) prevenir y sancionar toda forma de acoso laboral y discriminación; (iv) mantener un ambiente de trabajo libre de violencia, acoso y hostigamiento; (v) garantizar la confidencialidad de la información médica de los trabajadores.

ARTÍCULO 51. Obligaciones frente a la desconexión laboral. De conformidad con la Ley 2191 de 2022, la Empresa está obligada a: (i) respetar el tiempo de descanso de los trabajadores; (ii) abstenerse de contactar a los trabajadores fuera de la jornada laboral, salvo en casos de fuerza mayor o emergencia debidamente justificados; (iii) garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral; (iv) adoptar la política de desconexión laboral establecida en el Capítulo XVII de este Reglamento.

CAPÍTULO X — OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 52. Obligaciones generales. Son obligaciones del trabajador, además de las establecidas en el artículo 58 del CST: (i) ejecutar el trabajo contratado con eficiencia, cuidado y esmero, en el modo, tiempo y lugar convenidos; (ii) dar aviso oportuno al jefe inmediato sobre defectos de los materiales, instrumentos o puestos de trabajo que puedan ocasionar daños o peligros; (iii) guardar rigurosamente la moral, el respeto y las buenas costumbres en el lugar de trabajo; (iv) comunicar oportunamente la dirección y teléfono de contacto, así como cualquier cambio en estos datos; (v) cumplir íntegramente el presente Reglamento y los protocolos de la Empresa.

ARTÍCULO 53. Obligaciones en materia de seguridad y salud. El trabajador está obligado a: (i) cumplir las normas del SG-SST y los protocolos de seguridad; (ii) utilizar los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la Empresa; (iii) informar

al jefe inmediato o al área de SST sobre condiciones inseguras o incidentes en el trabajo; (iv) asistir a los exámenes médicos, programas de capacitación en SST y actividades de bienestar; (v) participar activamente en los programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales; (vi) reportar inmediatamente cualquier accidente de trabajo.

ARTÍCULO 54. Obligaciones de confidencialidad. El trabajador deberá mantener la más estricta confidencialidad sobre la información, datos, procesos, clientes, estrategias comerciales, fórmulas, contratos y demás información privilegiada de la Empresa. Esta obligación subsiste durante la vigencia del contrato y por los dos (2) años siguientes a su terminación, salvo pacto en contrario. El incumplimiento de esta obligación es una falta gravísima que podrá dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, previa verificación de los requisitos legales y del procedimiento aplicable.

ARTÍCULO 55. Obligaciones frente a bienes y equipos de la Empresa. El trabajador deberá: (i) utilizar los bienes, equipos, herramientas e insumos de la Empresa exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones; (ii) cuidar y conservar en buen estado los bienes a su cargo; (iii) reportar inmediatamente cualquier daño, pérdida o deterioro; (iv) al término del contrato, devolver todos los bienes de la Empresa en el estado en que los recibió, salvo el deterioro por uso normal.

CAPÍTULO XI — PROHIBICIONES

ARTÍCULO 56. Prohibiciones al trabajador. Sin perjuicio de las prohibiciones establecidas en el artículo 60 del CST, están prohibidas al trabajador las siguientes conductas: (i) sustraer o apropiarse indebidamente de bienes de la Empresa, compañeros de trabajo, clientes o visitantes; (ii) presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias psicoactivas; (iii) consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, en reuniones de trabajo o actividades empresariales; (iv) portar armas de cualquier tipo en el lugar de trabajo, salvo personal de seguridad debidamente autorizado; (v) divulgar información confidencial de la Empresa o de los clientes; (vi) ejercer actos de acoso laboral o sexual contra compañeros, subalternos o superiores; (vii) realizar actividades personales o de terceros durante la jornada laboral; (viii) usar indebidamente los equipos, sistemas de información o conexiones a internet de la Empresa; (ix) instalar software no autorizado en equipos de la Empresa; (x) alterar, falsificar o adulterar documentos de la Empresa; (xi) ejecutar o participar en actos de corrupción, soborno o conflictos de interés no declarados; (xii) efectuar préstamos o cobrar comisiones a nombre de la Empresa sin autorización; (xiii) irrespetar a superiores, compañeros, clientes o visitantes.

ARTÍCULO 57. Prohibiciones al empleador. Le está prohibido al empleador: (i) deducir, retener o compensar suma alguna del salario sin autorización legal o del trabajador; (ii) obligar al trabajador a adquirir artículos o servicios en almacenes o lugares

determinados; (iii) exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para vincularlo o para mantenerlo en el cargo; (iv) limitar o presionar al trabajador en el ejercicio de su derecho de asociación sindical; (v) imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político; (vi) hacer o autorizar propaganda política en el lugar de trabajo; (vii) realizar actos de acoso laboral; (viii) vulnerar el derecho a la desconexión laboral.

CAPÍTULO XII — RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 58. Objeto y principios del régimen disciplinario. El régimen disciplinario de la Empresa tiene por objeto garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, preservar la adecuada prestación del servicio, promover relaciones laborales respetuosas y garantizar el debido proceso de los trabajadores.

El ejercicio de la facultad disciplinaria se desarrollará con observancia de los principios de dignidad humana, presunción de inocencia, buena fe, lealtad, imparcialidad, proporcionalidad, razonabilidad, derecho de defensa, contradicción de las pruebas, intimidad, honra, buen nombre, igualdad y no discriminación, favorabilidad e in dubio pro disciplinado, así como de la prohibición de doble sanción por los mismos hechos.

Ningún trabajador podrá ser sancionado por hechos o conductas que no hayan sido previamente establecidos como incumplimientos en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o las obligaciones laborales aplicables, ni podrá imponerse una sanción sin que se haya agotado el procedimiento previsto en este Capítulo, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.

En ningún caso el ejercicio de la facultad disciplinaria podrá utilizarse como mecanismo de discriminación, retaliación, persecución laboral, afectación del ejercicio de derechos fundamentales o vulneración de los derechos de asociación y libertad sindical.

ARTÍCULO 59. Clases de faltas. Las faltas disciplinarias se clasifican según su gravedad en: (i) Faltas leves: incumplimientos menores de poca trascendencia, sin consecuencias graves para la Empresa o terceros, y que se presentan por primera vez o de forma aislada. (ii) Faltas graves: incumplimientos de mayor impacto, comportamientos reiterados después de llamados de atención, conductas que generan perjuicio para la Empresa, compañeros o clientes. (iii) Faltas gravísimas: conductas que constituyen justa causa de terminación del contrato conforme al artículo 62 del CST, entre ellas: hurto, actos de violencia, fraude, acoso laboral o sexual, consumo de sustancias en el trabajo, o aquellas expresamente señaladas en la ley como tal.

Constituye falta disciplinaria el incumplimiento comprobado de las obligaciones, prohibiciones, deberes o disposiciones contenidas en la ley, el contrato de trabajo, el

presente Reglamento o las instrucciones legítimas impartidas por la Empresa en ejercicio de sus facultades legales.

Las faltas podrán ser leves, graves o gravísimas de acuerdo con su naturaleza, circunstancias y consecuencias.

Para determinar la gravedad de una conducta y la sanción eventualmente aplicable, la Empresa tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

1. La naturaleza y gravedad de la conducta.
2. La modalidad y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió.
3. El grado de responsabilidad del trabajador.
4. La existencia de dolo o culpa, cuando resulte jurídicamente pertinente.
5. La afectación ocasionada a la Empresa, a otros trabajadores, clientes, proveedores o terceros.
6. El perjuicio efectivamente causado y su magnitud.
7. La reiteración de conductas previamente comprobadas.
8. Los antecedentes disciplinarios que legalmente puedan ser considerados.
9. La conducta anterior del trabajador.
10. Las circunstancias atenuantes o agravantes debidamente acreditadas.
11. Las condiciones particulares del trabajador que resulten relevantes para garantizar una decisión proporcional y no discriminatoria.

La gravedad de una conducta no se presumirá por el solo hecho de encontrarse descrita en el Reglamento. Deberá establecerse mediante el procedimiento disciplinario correspondiente y con fundamento en las circunstancias concretas del caso.

Cuando una conducta pueda constituir simultáneamente una justa causa de terminación del contrato de trabajo, la Empresa deberá verificar la configuración de la causal legal correspondiente y observar el procedimiento establecido en este Reglamento y en la legislación laboral.

ARTÍCULO 60. Sanciones aplicables. Las sanciones disciplinarias que podrá imponer la Empresa son, en orden de graduación: (i) llamado de atención verbal; (ii) llamado de atención escrito, con copia a la hoja de vida; (iii) suspensión del trabajo sin remuneración hasta por ocho (8) días la primera vez, y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia (CST, artículo 112); (iv) terminación del contrato por justa causa (CST, artículo 62). Las sanciones se impondrán de forma proporcional a la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y las circunstancias que rodearon el hecho. Está prohibido

imponer penas en dinero diferentes a la suspensión, o medidas que afecten la dignidad del trabajador.

Las faltas leves podrán dar lugar a llamado de atención verbal o escrito; las faltas graves podrán dar lugar a llamado de atención escrito o suspensión del trabajo, de acuerdo con las circunstancias concretas del caso; y las faltas gravísimas podrán dar lugar a suspensión o, cuando además se configure una justa causa legal debidamente acreditada, a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

En todos los casos, la sanción deberá imponerse de manera proporcional a la gravedad de la conducta, el grado de responsabilidad, los antecedentes disciplinarios que legalmente puedan ser considerados, la existencia de circunstancias atenuantes o agravantes y las demás circunstancias que rodearon los hechos.

La clasificación de una conducta como leve, grave o gravísima no dará lugar a una sanción automática, y toda medida disciplinaria deberá estar precedida del procedimiento establecido en este Reglamento y respetar las garantías de defensa, contradicción, imparcialidad y debido proceso. Está prohibido imponer penas pecuniarias distintas de las expresamente autorizadas por la legislación laboral, así como cualquier medida que afecte la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 61. *Criterios de graduación.* Para determinar la sanción aplicable, la Empresa considerará: (i) gravedad de la falta y su impacto; (ii) modalidad y circunstancias de comisión; (iii) antecedentes disciplinarios del trabajador; (iv) reconocimiento de la conducta y propósito de enmienda; (v) daños y perjuicios ocasionados; (vi) condiciones personales del trabajador que puedan incidir en la valoración. La medida adoptada deberá ser razonable, necesaria y proporcional a la conducta comprobada.

CAPÍTULO XIII — PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO Y DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 62. *Garantía del debido proceso.* Ninguna sanción disciplinaria podrá imponerse sin que se surta previamente el procedimiento establecido en este Capítulo. Toda sanción impuesta sin agotar este procedimiento será ineficaz de pleno derecho y dará lugar a su repetición inmediata a petición del trabajador, siempre que la conducta no haya prescrito y que el nuevo procedimiento no pueda agravar la situación del trabajador ni la sanción impuesta en el procedimiento realizado con afectación del debido proceso. El procedimiento garantiza al trabajador todas las prerrogativas constitucionales y legales aplicables, y como mínimo: (i) conocer los cargos formulados en su contra; (ii) ser escuchado en descargos; (iii) presentar pruebas y controvertir las de

la Empresa; (iv) ser asistido por un representante si lo desea; y (v) recibir decisión motivada.

El procedimiento podrá desarrollarse mediante tecnologías de la información y las comunicaciones cuando el trabajador disponga de ellas. En los casos exceptuados legalmente para micro y pequeñas empresas con menos de diez (10) trabajadores se aplicará el régimen especial previsto en el artículo 115 del CST

Ningún trabajador podrá ser sancionado disciplinariamente sin que previamente se adelante el procedimiento establecido en este Capítulo, con observancia de las garantías previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas aplicables, o aquellas que las modifiquen, complementen o sustituyan.

En particular, el procedimiento garantizará los principios enunciados a continuación: i) Presunción de inocencia mientras no exista una decisión definitiva que establezca la responsabilidad disciplinaria; (ii) conocimiento previo y detallado de los hechos que se atribuyen al trabajador; (iii) comunicación formal de la apertura del procedimiento disciplinario; (iv) traslado integral de las pruebas que fundamenten la actuación, en condiciones que permitan su conocimiento y contradicción; (v) derecho de defensa, incluido el derecho a presentar descargos verbalmente o por escrito; (vi) derecho de contradicción, incluido el derecho a controvertir las pruebas allegadas por la Empresa; (vii) derecho a aportar y solicitar pruebas pertinentes, conducentes y útiles; (viii) derecho a ser escuchado antes de la adopción de una decisión definitiva; (ix) derecho a contar con acompañamiento, en los términos establecidos por la ley; (x) derecho a la intimidad, honra y buen nombre durante todas las actuaciones; (xi) imparcialidad de quien adelante y decida el procedimiento; (xii) decisión motivada, con valoración de los hechos, las pruebas, los argumentos de defensa y las normas aplicables; (xiii) proporcionalidad entre la conducta comprobada y la medida adoptada; (xiv) derecho a impugnar la decisión, en los términos previstos en el presente Reglamento; (xv) prohibición de doble sanción por los mismos hechos, sin perjuicio de las consecuencias jurídicas que puedan derivarse de hechos diferentes o de nuevas conductas de un mismo tipo de falta; y (xvi) principio de *non reformatio in pejus*, conforme al cual la decisión que resuelva la impugnación no podrá agravar la situación del trabajador cuando este apele la decisión.

ARTÍCULO 63. Etapas del procedimiento disciplinario. El procedimiento disciplinario comprende las siguientes etapas obligatorias:

1. Conocimiento de los hechos y valoración preliminar: Cuando la Empresa tenga conocimiento de una conducta que eventualmente pueda constituir una falta disciplinaria, realizará una valoración preliminar de la información disponible, con el propósito de determinar si existen elementos suficientes para iniciar formalmente el

procedimiento. La valoración preliminar no constituye una decisión sobre la responsabilidad del trabajador ni podrá ser utilizada para presumir su culpabilidad.

2. Comunicación formal de apertura y formulación de cargos: Cuando existan elementos que justifiquen la apertura del procedimiento, la Empresa comunicará formalmente al trabajador, por escrito:

- a) La apertura del procedimiento disciplinario.
- b) Los hechos, conductas u omisiones que se le atribuyen.
- c) Las circunstancias de tiempo, modo y lugar conocidas.
- d) Las disposiciones legales, contractuales o reglamentarias presuntamente incumplidas.
- e) Las posibles consecuencias disciplinarias, cuando corresponda.
- f) La indicación expresa de que el trabajador goza de presunción de inocencia y de todas las garantías de defensa y contradicción.
- e) Las pruebas con las que el empleador sustenta la apertura de la investigación.

3. Traslado de las pruebas: Con la comunicación de apertura, la Empresa pondrá a disposición del trabajador las pruebas que fundamenten los hechos o cargos formulados, garantizando su acceso y conocimiento efectivo. Cuando por razones legalmente justificadas no sea posible entregar físicamente determinada información, la Empresa garantizará un mecanismo razonable y efectivo para su consulta.

La Empresa no podrá fundamentar una decisión disciplinaria en pruebas que no hayan sido oportunamente puestas en conocimiento del trabajador, salvo las situaciones excepcionales permitidas por la ley y garantizando en todo caso el derecho de contradicción.

4. Término para ejercer la defensa. El trabajador dispondrá de un término no inferior a cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que se produzca la comunicación efectiva de la apertura y el traslado de las pruebas, para:

- a) Presentar descargos verbalmente o por escrito. El empleador podrá de oficio citar a los referidos descargos verbales en una reunión, siempre respetando el término establecido en el inciso anterior y sin perjuicio del derecho del trabajador a guardar silencio y a la no autoincriminación.
- b) Pronunciarse sobre los hechos y cargos formulados.
- c) Controvertir las pruebas trasladadas.
- d) Aportar las pruebas que tenga en su poder.

e) Solicitar la práctica de las pruebas que considere pertinentes, conducentes y útiles.

f) Presentar los argumentos de defensa que estime necesarios.

e) Solicitar la presencia de otro trabajador de la compañía en el trámite, de su jefe inmediato o de un abogado que represente sus intereses.

El trabajador podrá solicitar que sus descargos sean recibidos verbalmente, caso en el cual se dejará constancia escrita de la diligencia y se permitirá al trabajador revisar y formular las observaciones que correspondan sobre el acta respectiva.

5. Acompañamiento del trabajador. El trabajador podrá ejercer su defensa directamente o contar con el acompañamiento permitido por la legislación vigente. Cuando se trate de un trabajador afiliado a una organización sindical, podrá estar acompañado durante la diligencia de descargos por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato, siempre que sean trabajadores de la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

El acompañamiento no sustituirá la intervención personal del trabajador en el ejercicio de su derecho de defensa.

6. Práctica de pruebas. La Empresa analizará las pruebas aportadas y las solicitudes probatorias formuladas por el trabajador. Cuando resulte necesario para esclarecer los hechos, podrá decretar y practicar pruebas de oficio, siempre que sean pertinentes, conducentes y útiles.

Las pruebas deberán ser practicadas y valoradas respetando los derechos fundamentales de las personas involucradas y las reglas legales aplicables a la obtención, tratamiento y conservación de información.

Cuando se practiquen nuevas pruebas que puedan afectar la decisión, estas deberán ser puestas en conocimiento del trabajador y se le garantizará una oportunidad razonable para ejercer su derecho de contradicción antes de adoptar la decisión definitiva.

7. Valoración integral. Concluida la etapa probatoria, quien tenga a su cargo la decisión realizará una valoración integral, objetiva e imparcial de:

a) Los hechos acreditados.

b) Las pruebas aportadas por la Empresa.

c) Las pruebas aportadas por el trabajador.

d) Las solicitudes y argumentos de defensa.

e) Las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

f) Los criterios de graduación establecidos en este Reglamento y en la Ley.

En caso de duda razonable que no pueda ser superada mediante las pruebas válidamente incorporadas al procedimiento, se aplicará el principio *in dubio pro disciplinado*.

8. Decisión definitiva. La Empresa adoptará una decisión escrita, clara, congruente y debidamente motivada, en la cual deberá indicar, como mínimo:

- a) Los hechos investigados.
- b) Las pruebas relevantes.
- c) Los argumentos de defensa planteados por el trabajador.
- d) La valoración de las pruebas.
- e) Las razones por las cuales se consideran acreditados o no los hechos.
- f) La determinación sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad disciplinaria.
- g) La norma o disposición aplicable.
- h) La medida disciplinaria, cuando corresponda.
- i) Las razones de proporcionalidad de la medida adoptada.
- j) Los recursos o mecanismos de impugnación procedentes y el término para ejercerlos.

La decisión deberá ser comunicada al trabajador por un medio que permita acreditar su recepción.

9. Impugnación. Contra la decisión disciplinaria que imponga una sanción procederá la impugnación en los términos establecidos en este Reglamento.

El trabajador podrá presentar la impugnación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión, expresando las razones de inconformidad y, cuando corresponda, solicitando la revisión de la valoración de los hechos, las pruebas o la medida adoptada.

La impugnación será resuelta por una persona diferente de aquella que adoptó la decisión inicial, siempre que la estructura organizacional de la Empresa lo permita. Cuando por el tamaño de la Empresa no sea materialmente posible garantizar dicha separación, la impugnación será resuelta por la instancia superior disponible; por quien ejerza la representación legal de la Empresa, garantizando la mayor imparcialidad posible; o por un abogado independiente *ad hoc* cuando sea el caso.

La decisión que resuelva la impugnación será motivada y comunicada al trabajador.

ARTÍCULO 64. Oportunidad. La Empresa ejercerá la facultad disciplinaria dentro de un término razonable y respetando el principio de inmediatez, sin perjuicio de los términos de prescripción, caducidad o extinción que resulten aplicables conforme a la legislación vigente. La valoración de la oportunidad de la actuación deberá considerar la fecha en que la Empresa tuvo o pudo tener conocimiento suficiente de los hechos y las circunstancias que objetivamente puedan justificar el tiempo empleado para su esclarecimiento.

ARTÍCULO 65. Registro y archivo. Toda sanción disciplinaria se registrará en la hoja de vida interna del trabajador con descripción de los hechos, la falta y la sanción impuesta. Los antecedentes disciplinarios podrán tenerse en cuenta en la calificación del trabajador y en la graduación de futuras sanciones. Transcurridos dos (2) años sin nueva falta del mismo tipo, el antecedente no será tenido en cuenta para efectos disciplinarios.

Las actuaciones disciplinarias serán documentadas y conservadas por la Empresa de manera organizada, segura y confidencial, respetando las normas sobre protección de datos personales, intimidad, honra y buen nombre.

El expediente disciplinario podrá contener, según corresponda:

1. Comunicación de apertura.
2. Formulación de cargos.
3. Pruebas trasladadas al trabajador.
4. Constancias de notificación o comunicación.
5. Descargos.
6. Solicitudes y práctica de pruebas.
7. Actas de las diligencias realizadas.
8. Decisión definitiva.
9. Impugnación y decisión que la resuelva.
10. Las demás actuaciones relevantes para acreditar el respeto del debido proceso.

El acceso al expediente estará limitado a las personas que intervengan legítimamente en los procedimientos disciplinarios, a los abogados de la sociedad, al trabajador involucrado y a quienes tengan derecho a acceder a la información de conformidad con la ley.

Los antecedentes disciplinarios solamente podrán ser utilizados para efectos laborales cuando ello resulte legalmente procedente, pertinente y proporcional.

La Empresa conservará los documentos de acuerdo con los términos legales aplicables y adoptará las medidas técnicas, administrativas y organizacionales necesarias para garantizar su integridad, confidencialidad y disponibilidad

CAPÍTULO XIV — PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 66. Marco normativo. La Empresa adopta las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, así como las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, como fundamento de sus mecanismos de prevención y atención del acoso laboral y de su política de prevención, corrección y sanción del acoso laboral. El acoso laboral atenta contra la dignidad, la salud física y mental del trabajador, y afecta el ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 67. Definición de acoso laboral. Conforme al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 68. Modalidades de acoso laboral. Son modalidades de acoso laboral: (i) maltrato laboral; (ii) persecución laboral; (iii) discriminación laboral; (iv) entorpecimiento laboral; (v) inequidad laboral; (vi) desprotección laboral. Las conductas aisladas que no revelen intención persecutoria, los actos de subordinación, la asignación de tareas y los cambios de trabajo sustentados en razones del servicio no constituyen acoso laboral.

ARTÍCULO 69. Comité de Convivencia Laboral. La Empresa conformará el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con el número de trabajadores y la legislación vigente. Cuando tenga más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, estará integrado por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador, con sus respectivos suplentes. Cuando tenga más de veinte (20) trabajadores, estará integrado por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes. El período de los integrantes será de dos (2) años. El Comité actuará con confidencialidad, imparcialidad, reserva y enfoque preventivo y conciliatorio, dentro de las competencias legalmente asignadas.

ARTÍCULO 70. Procedimiento ante queja de acoso laboral. Las quejas por presunto acoso laboral serán recibidas y tramitadas por el Comité de Convivencia Laboral conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 o las normas que las sustituyan. El Comité deberá recibir y dar trámite a la queja dentro de los cinco (5) días calendario siguientes; examinar confidencialmente el caso; escuchar individualmente a las partes; promover, cuando sea procedente, un espacio de diálogo y formular un

plan de mejora concertado; realizar seguimiento a los compromisos; y, cuando no exista acuerdo, persista la conducta o no se cumplan las recomendaciones, cerrar el caso e informar a la alta dirección, dejando a salvo el derecho del trabajador de acudir ante el Inspector de Trabajo o ante la jurisdicción competente.

El procedimiento preventivo no podrá extenderse por más de sesenta y cinco (65) días calendario desde la recepción de la queja formal, sin perjuicio del seguimiento posterior. El Comité no será competente para conciliar o tramitar preventivamente casos de acoso sexual o violencia por razón de género, los cuales se atenderán mediante la ruta especial establecida por la Empresa.

ARTÍCULO 71. Sanciones por acoso laboral. Las conductas de acoso laboral debidamente comprobadas constituyen justa causa de terminación del contrato de quien las ejerce. Adicionalmente, el empleador podrá imponer las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento. La Empresa se obliga a adoptar medidas de protección inmediata para la víctima durante el trámite de la queja.

CAPÍTULO XV — SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 72. Política de SST. BASSA STUDIO S.A.S. cuenta con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por la Gerencia General, disponible en las instalaciones de la Carrera 16 A No. 86 A-65 Oficina 202 y comunicada a todos los trabajadores. Dada la naturaleza de las actividades de la Empresa — que incluyen trabajo en oficina, uso intensivo de herramientas digitales, visitas a obras y sitios de intervención arquitectónica —, la Política incorpora compromisos específicos de prevención de riesgos ergonómicos, de trabajo en altura (cuando aplique en visitas de obra), de manejo de materiales decorativos y de seguridad visual en el uso de pantallas de visualización de datos.

ARTÍCULO 73. Responsabilidades en el SG-SST. El empleador es el responsable principal del SG-SST. Los trabajadores tienen la obligación de participar activamente, cumplir las normas de SST y reportar condiciones de riesgo. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o el Vigía de SST (según el número de trabajadores) ejercerá las funciones de promoción y vigilancia previstas en el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 74. Identificación de peligros y evaluación de riesgos. La Empresa realizará la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos laborales de forma sistemática, de acuerdo con la metodología adoptada en el SG-SST. Los controles establecidos serán comunicados a los trabajadores y actualizados cuando cambien las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 75. Afiliación al Sistema de Riesgos Laborales. Todo trabajador será afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) desde el primer día de trabajo, conforme a la Ley 1562 de 2012. La cotización corresponde al empleador según la clase de riesgo establecida.

ARTÍCULO 76. Reporte de accidentes e incidentes de trabajo. El trabajador que sufra un accidente de trabajo o un incidente laboral deberá reportarlo de inmediato a su jefe inmediato y al área de SST. El empleador reportará el accidente de trabajo a la ARL y a la EPS dentro del día hábil siguiente al conocimiento del hecho, conforme al artículo 4 de la Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 77. Exámenes médicos ocupacionales. La Empresa practicará a su cargo los siguientes exámenes: (i) de ingreso: antes de iniciar labores; (ii) periódicos: con la frecuencia establecida en el SG-SST según el cargo y los riesgos asociados; (iii) de egreso: al momento de la terminación del contrato. Los resultados son confidenciales y solo se comunicarán al trabajador, salvo disposición legal en contrario.

ARTÍCULO 78. Equipos de Emergencias y Plan de Emergencias. La Empresa conformará y capacitará brigadas de emergencias (primeros auxilios, evacuación, contra incendios) y mantendrá vigente el Plan de Emergencias y Contingencias. Los trabajadores están obligados a participar en los simulacros y actividades de preparación para emergencias.

CAPÍTULO XVI — USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 79. Uso de herramientas tecnológicas. Los equipos de cómputo, tabletas digitalizadoras, software de diseño y modelado (CAD, BIM, Adobe Suite y similares), teléfonos, plataformas digitales, correo electrónico corporativo, acceso a internet y demás recursos tecnológicos suministrados por BASSA STUDIO S.A.S. son herramientas de trabajo de uso exclusivo para el desempeño de las funciones laborales asignadas. Dado el perfil creativo y técnico de la Empresa, el trabajador deberá hacer uso adecuado de las licencias de software vigentes y abstenerse de instalar programas no autorizados. Su uso para fines personales está restringido a lo autorizado expresamente por la Empresa.

ARTÍCULO 80. Monitoreo y privacidad. La Empresa podrá implementar controles razonables y proporcionales sobre el uso de los recursos tecnológicos, con notificación previa a los trabajadores, en cumplimiento de las normas de seguridad de la información y protección de la red corporativa. Dichos controles no podrán vulnerar los derechos fundamentales a la intimidad y dignidad del trabajador. El monitoreo de

correos electrónicos corporativos se registrará por la política de seguridad de la información de la Empresa.

ARTÍCULO 81. *Redes sociales.* El trabajador no podrá hacer uso de las redes sociales personales o corporativas para: (i) divulgar información confidencial de la Empresa; (ii) denigrar de la Empresa, sus directivos, trabajadores o clientes; (iii) publicar contenido que afecte la imagen institucional; (iv) representar a la Empresa sin autorización expresa. La Empresa adoptará una política de uso de redes sociales como documento complementario.

ARTÍCULO 82. *Tratamiento de datos personales.* Conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, la Empresa recopilará y tratará únicamente los datos personales del trabajador que sean necesarios para la gestión de la relación laboral. El trabajador tiene derecho a conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de sus datos. La Empresa mantendrá actualizada y disponible su Política de Tratamiento de Datos Personales.

ARTÍCULO 83. *Seguridad de la información.* El trabajador está obligado a: (i) proteger las contraseñas y credenciales de acceso a los sistemas; (ii) no compartir accesos con terceros; (iii) reportar incidentes de seguridad de la información; (iv) cumplir los protocolos de seguridad informática de la Empresa; (v) no instalar software no autorizado; (vi) al cesar en sus funciones, devolver todas las credenciales y borrar información corporativa de dispositivos personales, conforme a la política de la Empresa.

ARTÍCULO 84. *Propiedad intelectual.* Todos los desarrollos, creaciones, obras, diseños arquitectónicos, renders, planos, proyectos, elementos decorativos, bases de datos de clientes, portafolios de proyectos y demás producciones intelectuales generadas por el trabajador en ejercicio de sus funciones o con recursos de BASSA STUDIO S.A.S. son de propiedad exclusiva de la Empresa, conforme a la Ley 23 de 1982, la Ley 44 de 1993 y el artículo 20 de la Decisión Andina 351 de 1993. El trabajador reconoce expresamente esta titularidad al momento de la firma de su contrato de trabajo. Al término de la relación laboral, el trabajador deberá entregar todos los archivos, planos, renders, modelos digitales y demás productos bajo su custodia.

CAPÍTULO XVII — POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 85. *Fundamento legal.* La presente política se adopta en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, que consagra el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral como garantía del descanso, la salud física y mental, la vida personal y familiar.

ARTÍCULO 86. *Definición del derecho a la desconexión.* El derecho a la desconexión laboral es la facultad que tiene el trabajador de no tener contacto, por cualquier medio

tecnológico o de comunicación, para asuntos relacionados con su trabajo durante los tiempos de descanso, permisos, licencias, incapacidades y vacaciones.

ARTÍCULO 87. *Ámbito de aplicación de la desconexión.* Este derecho aplica especialmente a los trabajadores de BASSA STUDIO S.A.S. que: (i) desarrollen actividades en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa; (ii) trabajen en modalidad híbrida; (iii) utilicen dispositivos móviles corporativos o aplicaciones de mensajería instantánea para asuntos de trabajo. Dado el dinamismo propio del sector creativo y arquitectónico, la Empresa y el trabajador podrán acordar ventanas de comunicación específicas en sus contratos, respetando en todo caso los límites de jornada legal.

ARTÍCULO 88. *Obligaciones de la Empresa.* La Empresa se obliga a: (i) respetar los tiempos de descanso de los trabajadores; (ii) no enviar comunicaciones que requieran respuesta inmediata fuera de la jornada laboral, salvo fuerza mayor o situación de emergencia debidamente justificada; (iii) no sancionar ni calificar negativamente al trabajador que se desconecte fuera de su jornada; (iv) establecer canales y horarios claros de comunicación laboral; (v) capacitar a jefes y coordinadores sobre el respeto al derecho de desconexión.

ARTÍCULO 89. *Excepciones.* El derecho a la desconexión podrá limitarse excepcionalmente en los siguientes casos, debidamente documentados: (i) situaciones de fuerza mayor o caso fortuito; (ii) emergencias que pongan en riesgo la operación o la seguridad de personas; (iii) requerimientos urgentes de autoridad competente. En estos casos, la Empresa compensará adecuadamente al trabajador conforme a la ley; (iv) el acuerdo de trabajo nocturno conforme a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 90. *Sanciones por incumplimiento.* No se permite el incumplimiento del derecho a la desconexión laboral y será considerado una falta. Las quejas por violación de este derecho se tramitarán ante el Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO XVIII — MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

ARTÍCULO 91. *Principio de solución pacífica.* La Empresa promueve la resolución de conflictos laborales de forma directa, dialogada y pacífica, como primera instancia de solución. Las partes actuarán de buena fe y buscarán soluciones que preserven la relación laboral y el ambiente de trabajo.

ARTÍCULO 92. *Comité de Convivencia Laboral.* El Comité de Convivencia Laboral actúa como primer mecanismo de resolución de conflictos relacionados con el acoso laboral, la convivencia y el clima organizacional, conforme a lo dispuesto en el Capítulo XIV de este Reglamento.

ARTÍCULO 93. *Diálogo directo.* Ante cualquier discrepancia o inconformidad laboral, el trabajador podrá presentar su inquietud directamente a su jefe inmediato o al área de Recursos Humanos, quien dará respuesta motivada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La Empresa garantiza que el uso de este mecanismo no generará represalias.

ARTÍCULO 94. *Conciliación laboral.* Las diferencias que no se resuelvan por los mecanismos internos podrán llevarse ante el Inspector de Trabajo o el Centro de Conciliación del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 28 del CST y la Ley 640 de 2001. La conciliación realizada ante estas autoridades tiene efecto de cosa juzgada.

ARTÍCULO 95. *Recurso a la jurisdicción ordinaria laboral.* Las controversias individuales de trabajo que no sean resueltas por los mecanismos anteriores podrán tramitarse ante los Jueces Laborales del Circuito, conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La Empresa garantiza a sus trabajadores el acceso libre y sin represalias a la justicia laboral.

CAPÍTULO XIX — PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL RACISMO, LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y CUALQUIER OTRA FORMA DE DISCRIMINACIÓN.

ARTÍCULO 96. IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA Y PROHIBICIÓN DE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN. La Empresa garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho a la igualdad, a la dignidad humana y a desarrollar sus actividades laborales en condiciones libres de discriminación, racismo, xenofobia, violencia, acoso, hostigamiento y cualquier otra forma de trato desigual injustificado. Se prohíbe toda forma de discriminación, directa o indirecta, fundada, entre otros motivos, en la raza, color de piel, origen étnico o racial, pertenencia étnica, pueblo o comunidad indígena, afrodescendiente, raizal, palenquera o Rrom, nacionalidad, origen nacional o familiar, lugar de nacimiento, sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, embarazo, maternidad, paternidad, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, condición de salud, religión, credo, convicciones, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición socioeconómica, condición migratoria o cualquier otra circunstancia personal, social o colectiva protegida por la Constitución o la ley.

Se prohíbe igualmente cualquier diferencia de trato que tenga por objeto o efecto anular, menoscabar o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales o fundamentales de una persona. La Empresa adoptará medidas razonables para prevenir y eliminar prácticas discriminatorias y garantizar condiciones de igualdad de oportunidades y de trato en los procesos de selección, contratación, remuneración, asignación de funciones, capacitación, evaluación, promoción, desarrollo profesional, permisos, beneficios, terminación del contrato y demás aspectos de la relación laboral.

ARTÍCULO 97. PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN. La prevención, atención y tratamiento de las conductas de discriminación, racismo, xenofobia, violencia, acoso sexual y violencias basadas en género se desarrollará bajo los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, enfoque de género, enfoque de derechos humanos, enfoque diferencial, enfoque interseccional, confidencialidad, debida diligencia, imparcialidad, presunción de inocencia, debido proceso, protección de la víctima, no revictimización, no confrontación, no retaliación, reparación y garantías de no repetición. La Empresa adoptará las medidas necesarias para prevenir que estas conductas ocurran, atender oportunamente las situaciones que sean puestas en su conocimiento y adoptar las medidas de protección que se encuentren dentro de su ámbito de competencia. Las actuaciones internas no impedirán ni condicionarán el ejercicio de las acciones administrativas, laborales, civiles o penales que correspondan ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 98. PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS. Se prohíbe de manera expresa toda conducta de acoso sexual, violencia basada en género, violencia contra las mujeres, discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, edad, condición socioeconómica o cualquier otra circunstancia protegida constitucional o legalmente, así como cualquier otra conducta que vulnere la dignidad, libertad, integridad o derechos fundamentales de las personas en el contexto laboral. La Empresa adoptará medidas de prevención, atención, protección, investigación y, cuando corresponda, sanción frente a estas conductas, independientemente de la modalidad de vinculación de las personas involucradas y sin perjuicio de las competencias de las autoridades administrativas y judiciales.

ARTÍCULO 99. ACOSO SEXUAL. Para efectos del presente Reglamento, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas o no por la edad, el sexo, el género, orientación sexual, posición laboral, económica o social, que se realice una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral o con ocasión del mismo. La configuración de la conducta no estará condicionada a la existencia de una relación laboral o contractual directa entre la víctima y la persona señalada como presunta responsable, cuando los hechos se produzcan dentro del contexto laboral definido por la legislación vigente.

ARTÍCULO 100. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN. Las disposiciones del presente régimen serán aplicables a las conductas ocurridas en el contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación de las personas involucradas. Para estos efectos, se entenderán comprendidos, entre otros, los trabajadores, empleadores, representantes del empleador, contratistas, subcontratistas,

proveedores, clientes, pasantes, practicantes, aprendices y demás personas que participen en el contexto laboral, en cuanto resulte jurídicamente aplicable. El régimen comprenderá las conductas ocurridas: (i) en las instalaciones físicas de la Empresa o en los lugares donde se desarrolle la actividad laboral; (ii) en espacios públicos o privados utilizados para desarrollar obligaciones laborales; (iii) durante viajes, desplazamientos, eventos, reuniones, actividades sociales, recreativas, académicas o de formación relacionadas con el trabajo; (iv) durante las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, plataformas digitales o cualquier otra tecnología; (v) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando se cumplan las condiciones establecidas por la legislación aplicable; (vi) en alojamientos proporcionados por el empleador; y (vii) en cualquier otro espacio que constituya una extensión o se encuentre relacionado con la actividad laboral.

ARTÍCULO 101. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN, RACISMO, XENOFobia Y VIOLENCIA PROHIBIDAS. Sin perjuicio de otras conductas que puedan configurar acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, racismo o xenofobia, se prohíben especialmente: (i) realizar comentarios, insinuaciones, propuestas, invitaciones o manifestaciones de contenido sexual no consentidas o no deseadas; (ii) efectuar comentarios sobre el cuerpo, apariencia, vida sexual, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona con finalidad, connotación o efecto sexual o degradante; (iii) realizar acercamientos físicos, contactos corporales, besos, abrazos, roces u otras conductas de naturaleza sexual no consentidas; (iv) solicitar o exigir favores sexuales, explícita o implícitamente, como condición para obtener, conservar o mejorar beneficios laborales; (v) condicionar decisiones de contratación, permanencia, promoción, remuneración, asignación de funciones, evaluación, permisos, beneficios o cualquier otra condición laboral a la aceptación o rechazo de conductas de naturaleza sexual; (vi) enviar, mostrar, compartir, publicar o exhibir material sexual, pornográfico o de contenido sexual no solicitado; (vii) realizar comunicaciones digitales de contenido sexual no consentidas; (viii) utilizar amenazas, intimidaciones, presiones o represalias relacionadas con el rechazo de conductas sexuales; (ix) realizar actos de exhibicionismo o conductas de naturaleza sexual no consentidas; (x) discriminar, hostigar o ejercer violencia contra una persona por razón de su sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género; (xi) realizar expresiones, comentarios, burlas, insultos, apodos, gestos o representaciones de carácter racista, xenófobo, discriminatorio o degradante; (xii) realizar comentarios, insinuaciones o actos que denigren a una persona por su raza, color de piel, origen étnico, pertenencia cultural, nacionalidad, lugar de nacimiento o cualquier otra condición protegida; (xiii) utilizar estereotipos, prejuicios o expresiones que reproduzcan o legitimen la inferiorización, exclusión o estigmatización de una persona o grupo; (xiv) negar, restringir o dificultar injustificadamente el acceso a oportunidades laborales, capacitación, ascensos, beneficios, remuneración o condiciones de trabajo

por motivos discriminatorios; (xv) asignar funciones, horarios, lugares de trabajo, cargas laborales o condiciones desfavorables con fundamento en una condición personal o social protegida; (xvi) excluir deliberadamente a una persona de actividades laborales, reuniones, comunicaciones o espacios de participación por motivos discriminatorios; (xvii) realizar actos de hostigamiento, intimidación, persecución o aislamiento motivados por prejuicios raciales, étnicos, religiosos, culturales, sexuales, de género o de cualquier otra naturaleza discriminatoria; (xviii) difundir, exhibir o compartir imágenes, símbolos, mensajes, publicaciones o contenidos que promuevan el odio, la discriminación, el racismo, la xenofobia o la violencia contra una persona o grupo; (xix) realizar actos de violencia física, psicológica, verbal o simbólica motivados por alguna condición protegida; (xx) utilizar nombres, pronombres o expresiones identitarias de manera deliberadamente degradante o discriminatoria; (xxi) discriminar a una persona por su nacionalidad, condición migratoria u origen extranjero, salvo las diferencias de trato expresamente autorizadas por la Constitución o la ley; (xxii) discriminar a una persona por sus creencias religiosas o por no profesar religión alguna; (xxiii) discriminar a una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género; (xxiv) discriminar por razón de edad, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad, responsabilidades familiares o condición socioeconómica; y (xxv) cualquier otra conducta que, conforme a la Constitución, la ley o la jurisprudencia, constituya acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, racismo, xenofobia o cualquier otra conducta que menoscabe la dignidad, igualdad, integridad o derechos fundamentales de una persona.

ARTÍCULO 102. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe cualquier acto de represalia, retaliación, intimidación, amenaza, hostigamiento, discriminación, persecución o desmejora laboral contra quien: (i) presente una queja o denuncia por acoso sexual, acoso laboral, racismo, discriminación, violencia basada en género o cualquier otra conducta contraria al presente Reglamento; (ii) participe como testigo; (iii) suministre información o elementos de prueba; (iv) solicite medidas de protección o ajustes razonables; (v) se niegue a participar en una conducta discriminatoria o contraria a este Reglamento; o (vi) ejerza legítimamente cualquiera de los derechos reconocidos por la Constitución, la ley, el contrato de trabajo o este Reglamento. La protección se extenderá a las personas que, de buena fe, colaboren con el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 103. DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS. Toda persona que manifieste ser víctima de discriminación, racismo, xenofobia, violencia, acoso o cualquier otra conducta prohibida por este Capítulo XIX tendrá derecho, dentro del ámbito de competencia de la Empresa, a: (i) recibir trato digno, respetuoso e igualitario; (ii) presentar quejas sin temor a represalias; (iii) ser escuchada de manera imparcial y sin prejuicios o estereotipos; (iv) la confidencialidad de la información, en los términos legalmente aplicables; (v) no ser revictimizada; (vi) recibir información sobre los mecanismos internos y externos

disponibles; (vii) solicitar medidas razonables de protección; (viii) solicitar los ajustes razonables que legalmente correspondan cuando se trate de una persona con discapacidad; (ix) recibir orientación sobre las autoridades competentes a las cuales pueda acudir; (x) participar en las actuaciones que correspondan con las garantías de debido proceso; y (xi) recibir protección frente a cualquier represalia.

ARTÍCULO 104. DERECHOS DE LA PERSONA INVESTIGADA. La persona señalada como presunta responsable tendrá derecho al debido proceso, presunción de inocencia, defensa, contradicción, imparcialidad, información sobre los hechos que se le atribuyen, oportunidad razonable para presentar explicaciones y solicitar o controvertir pruebas, así como a que la decisión correspondiente sea motivada. La activación de medidas de protección no constituye por sí misma una declaración de responsabilidad ni podrá ser presentada como prueba de culpabilidad. La Empresa adoptará las medidas necesarias para proteger simultáneamente los derechos de la presunta víctima y las garantías fundamentales de la persona investigada.

ARTÍCULO 105. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO. La Empresa garantizará la igualdad de oportunidades y de trato en todas las etapas de la relación laboral. Las decisiones relacionadas con selección, contratación, remuneración, asignación de funciones, evaluación, capacitación, promoción, ascenso, beneficios, medidas disciplinarias y terminación del contrato deberán fundamentarse en criterios objetivos, razonables y relacionados con las necesidades del servicio, las competencias, el desempeño y las condiciones legalmente aplicables. No podrán utilizarse como criterios de decisión factores personales o sociales protegidos constitucional o legalmente cuando estos carezcan de relación legítima con la respectiva decisión laboral.

ARTÍCULO 106. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN. La Empresa reconoce y respeta la diversidad humana, cultural, étnica, racial, religiosa, sexual, de género, generacional y funcional existente entre las personas que integran el entorno laboral. La diversidad no podrá ser utilizada como fundamento para establecer tratos desfavorables, exclusiones, hostigamientos o limitaciones injustificadas en el empleo. La Empresa promoverá un ambiente laboral basado en el respeto por las diferencias individuales y colectivas y adoptará, dentro de sus posibilidades y obligaciones legales, medidas orientadas a favorecer la inclusión y la igualdad efectiva.

ARTÍCULO 107. PROHIBICIÓN DE RACISMO Y XENOFOBIA. La Empresa rechaza y prohíbe cualquier manifestación de racismo, discriminación racial, xenofobia o intolerancia basada en el origen étnico, racial, nacional o cultural de una persona. Se prohíbe particularmente cualquier conducta que pretenda inferiorizar, estigmatizar, excluir, humillar, ridiculizar o violentar a una persona o grupo por dichas razones. Las conductas racistas o xenófobas podrán constituir faltas disciplinarias cuando sean realizadas por personas sometidas al poder disciplinario de la Empresa, sin perjuicio de

las responsabilidades civiles, laborales, administrativas o penales que puedan derivarse de ellas.

ARTÍCULO 108. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. La Empresa garantizará la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad y adoptará los ajustes razonables que resulten necesarios y legalmente exigibles para permitir el adecuado desarrollo de sus actividades laborales. Ninguna persona podrá ser desfavorecida por razón de su discapacidad cuando se encuentre en condiciones de desempeñar las funciones esenciales del cargo con los ajustes razonables correspondientes. Las medidas de inclusión y los ajustes razonables deberán observar la legislación vigente sobre discapacidad, seguridad y salud en el trabajo y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 109. LIBERTAD DE CONCIENCIA, RELIGIÓN Y CONVICCIONES. La Empresa respetará la libertad de conciencia, religión, culto y convicciones de las personas trabajadoras, así como su derecho a no profesar religión alguna. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, hostigamiento o represalia por sus creencias religiosas, convicciones, opiniones o por la decisión de no profesar determinada religión, sin perjuicio de los límites constitucionales y legales aplicables. La expresión de opiniones o convicciones dentro del entorno laboral deberá ejercerse respetando los derechos fundamentales de las demás personas y sin incurrir en actos de hostigamiento, discriminación, violencia o imposición.

ARTÍCULO 110. IGUALDAD POR RAZÓN DE ORIGEN, NACIONALIDAD Y CONDICIÓN MIGRATORIA. La Empresa garantizará un trato digno y no discriminatorio a las personas trabajadoras independientemente de su nacionalidad, origen nacional, lugar de nacimiento o condición migratoria, dentro de los límites y condiciones establecidos por la Constitución y la ley. No podrán adoptarse medidas laborales desfavorables exclusivamente por estas circunstancias cuando no exista fundamento constitucional o legal que autorice una diferencia de trato.

ARTÍCULO 111. CANALES DE ATENCIÓN. La Empresa dispondrá y divulgará canales confidenciales, accesibles y seguros para la recepción de quejas, denuncias o reportes relacionados con acoso sexual, violencias basadas en género, discriminación, racismo, xenofobia y demás conductas prohibidas por este Reglamento. La queja podrá presentarse verbalmente o por escrito y podrá ser formulada directamente por la presunta víctima o por terceros que tengan conocimiento de los hechos. La Empresa deberá facilitar mecanismos que permitan la recepción de la información sin exigir formalidades innecesarias y garantizará que la persona que presenta la queja conozca las rutas internas y externas disponibles. La existencia de canales internos no impedirá acudir directamente ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 112. RECEPCIÓN Y ACTUACIÓN INICIAL. Recibida una queja o denuncia, la Empresa deberá: (i) recibirla con respeto y sin prejuizgamiento; (ii) preservar la

confidencialidad de la información; (iii) identificar las necesidades inmediatas de protección; (iv) informar a la persona afectada sobre sus derechos y las rutas internas y externas disponibles; (v) adoptar las medidas de protección que resulten necesarias y jurídicamente procedentes; (vi) evitar cualquier confrontación entre la víctima y la persona señalada; (vii) preservar los elementos materiales y digitales relevantes para el esclarecimiento de los hechos; (viii) determinar la autoridad o instancia interna competente para adelantar las actuaciones correspondientes; (ix) informar a la víctima sobre su facultad de acudir a las autoridades competentes; y (x) efectuar las remisiones que correspondan conforme a la ley y a la solicitud de la víctima.

ARTÍCULO 113. MEDIDAS INMEDIATAS DE PROTECCIÓN. Cuando exista riesgo para la integridad, seguridad, salud o estabilidad laboral de la víctima o de una persona protegida, la Empresa podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas, atendiendo las circunstancias particulares del caso: (i) separación funcional o espacial de las personas involucradas; (ii) modificación temporal de horarios o turnos; (iii) traslado de área o lugar de trabajo; (iv) modificación de canales o mecanismos de interacción laboral; (v) autorización de trabajo remoto o teletrabajo cuando jurídicamente y operativamente resulte posible; (vi) abstención de asignar labores que impliquen interacción directa con la persona investigada; (vii) acompañamiento institucional; (viii) orientación para acceder a atención psicológica y médica; y (ix) cualquier otra medida razonable, proporcional y necesaria para prevenir la continuación del riesgo o evitar un daño. Las medidas de protección no constituyen sanción ni prejuzgamiento y deberán adoptarse procurando afectar lo menos posible los derechos laborales de las personas involucradas.

ARTÍCULO 114. NO REVÍCTIMIZACIÓN Y NO CONFRONTACIÓN. La Empresa deberá evitar la repetición innecesaria del relato de los hechos, preguntas o actuaciones que puedan generar revictimización y, salvo que una autoridad competente disponga lo contrario, evitará la confrontación directa entre la presunta víctima y la persona investigada. La información suministrada por la víctima será tratada con estricta reserva y solamente será conocida por quienes tengan una necesidad legítima de intervenir en la atención, investigación o decisión.

ARTÍCULO 115. INVESTIGACIÓN INTERNA. Cuando los hechos puedan constituir una conducta disciplinaria atribuible a una persona vinculada laboralmente con la Empresa, se adelantará la actuación interna correspondiente conforme al régimen disciplinario previsto en este Reglamento. La investigación deberá desarrollarse de manera imparcial, diligente y reservada, garantizando tanto los derechos de la presunta víctima como el debido proceso de la persona investigada. La investigación interna tendrá por objeto determinar la ocurrencia de los hechos, su relevancia disciplinaria, la eventual responsabilidad y las consecuencias laborales que correspondan. La Empresa no condicionará la activación de sus mecanismos internos a la existencia de una denuncia

penal o decisión judicial. La investigación interna tampoco sustituye las competencias de las autoridades administrativas o judiciales.

ARTÍCULO 116. ACTIVIDAD PROBATORIA. En las actuaciones internas relacionadas con acoso sexual, violencias basadas en género, discriminación, racismo, xenofobia o cualquier otra conducta prohibida podrán emplearse todos los medios de prueba lícitos y pertinentes. La valoración probatoria se realizará de manera integral, objetiva y razonada, atendiendo las circunstancias particulares de cada caso y evitando estereotipos, prejuicios o inferencias basadas exclusivamente en el género, raza, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o cualquier otra condición de la presunta víctima. La ausencia de testigos directos no impedirá la valoración de otros medios de prueba legalmente admisibles. La Empresa garantizará a la persona investigada la oportunidad de conocer y controvertir las pruebas que fundamenten la actuación, de conformidad con el procedimiento disciplinario aplicable.

ARTÍCULO 117. COMPETENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las funciones preventivas y las demás que legalmente le correspondan respecto de las conductas de acoso laboral, conforme a la legislación vigente. Las conductas de acoso sexual no serán sometidas a conciliación por el Comité de Convivencia Laboral ni se utilizará dicha instancia para sustituir la ruta especial de atención prevista para estas conductas. Cuando una situación presentada ante el Comité pueda constituir acoso sexual, violencia basada en género u otra conducta que exceda su competencia legal, el Comité deberá orientar y remitir el caso a la ruta o instancia competente, garantizando la confidencialidad y evitando la revictimización.

ARTÍCULO 118. ARTICULACIÓN CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Empresa integrará la prevención de las violencias, el acoso sexual, las violencias basadas en género, el racismo, la discriminación y demás factores que puedan afectar la salud de las personas trabajadoras a las acciones de promoción de la salud mental, prevención de riesgos psicosociales y demás componentes pertinentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La atención en materia de seguridad y salud en el trabajo se desarrollará sin perjuicio de la investigación y las actuaciones laborales o disciplinarias que correspondan.

ARTÍCULO 119. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN. Todas las personas que intervengan en la recepción, atención, investigación, decisión o seguimiento de una queja por acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, racismo, xenofobia o cualquier otra conducta contraria al presente Reglamento deberán guardar estricta confidencialidad respecto de la información conocida con ocasión de su intervención. La información será utilizada exclusivamente para las finalidades relacionadas con la prevención, protección, atención, investigación, decisión, seguimiento y cumplimiento de obligaciones legales. El tratamiento de datos personales se realizará conforme a la legislación vigente sobre protección de datos

personales y demás normas aplicables. El deber de confidencialidad no impedirá las comunicaciones o remisiones que sean legalmente obligatorias ni el suministro de información a las autoridades competentes.

ARTÍCULO 120. DEBER DE COLABORACIÓN Y PROHIBICIÓN DE INTERFERENCIA.

Todas las personas vinculadas a la Empresa deberán colaborar, dentro de los límites de la ley, con las actuaciones destinadas a prevenir, esclarecer y atender hechos de acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, racismo, xenofobia y demás conductas prohibidas. Se prohíbe ocultar, destruir, alterar o manipular deliberadamente elementos de prueba; intimidar o influenciar indebidamente a víctimas o testigos; obstaculizar una investigación; divulgar información confidencial; o realizar actos de represalia contra quienes intervengan legítimamente en la actuación.

ARTÍCULO 121. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

La Empresa desarrollará acciones periódicas de prevención y sensibilización dirigidas a promover ambientes laborales libres de acoso sexual, violencia, discriminación, racismo y xenofobia. Estas acciones podrán comprender capacitación, divulgación de derechos y deberes, difusión de canales de denuncia, formación sobre prevención de violencias basadas en género, discriminación racial y étnica, promoción de relaciones laborales respetuosas y actividades dirigidas a prevenir la normalización de conductas de acoso, violencia o discriminación. Las medidas deberán articularse, cuando corresponda, con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las políticas internas de la Empresa y los demás instrumentos de cumplimiento aplicables.

ARTÍCULO 122. CONDUCTAS PROVENIENTES DE TERCEROS.

Cuando una conducta de violencia, acoso sexual, discriminación, racismo, xenofobia o cualquier otra conducta contraria a este Reglamento sea realizada por un cliente, proveedor, contratista, subcontratista, visitante u otra persona externa relacionada directa o indirectamente con la actividad laboral, la Empresa adoptará, dentro de su ámbito de competencia, las medidas razonables de prevención, protección y atención que correspondan. Cuando resulte jurídicamente procedente, la Empresa podrá adoptar medidas contractuales, comerciales, operativas o de acceso a sus instalaciones frente a terceros responsables, sin perjuicio de las acciones que correspondan ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 123. CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS.

El acoso sexual, las violencias basadas en género, los actos de discriminación, racismo, xenofobia, violencia, hostigamiento y las represalias contra víctimas, denunciantes o testigos podrán constituir faltas disciplinarias gravísimas cuando sean cometidas por personas sujetas al poder disciplinario de la Empresa. La determinación de la sanción se realizará de acuerdo con la gravedad de la conducta, sus circunstancias, consecuencias, grado de responsabilidad, antecedentes y demás criterios de proporcionalidad previstos en la legislación y en este Reglamento. Ninguna sanción podrá imponerse sin el agotamiento del procedimiento disciplinario aplicable y el respeto de las garantías de debido proceso, defensa, contradicción, presunción de inocencia e imparcialidad.

ARTÍCULO 124. PROTECCIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE Y DE LOS TESTIGOS.

La Empresa observará las garantías legales de protección aplicables a las personas que pongan en conocimiento hechos de acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, racismo, xenofobia o cualquier otra conducta contraria al presente Reglamento, así como a quienes actúen como testigos o colaboren de buena fe con su esclarecimiento. No se adoptarán decisiones laborales como represalia por la presentación de una queja, denuncia o por la participación legítima en una actuación. La protección se aplicará sin perjuicio de las excepciones, condiciones y términos expresamente previstos en la ley.

ARTÍCULO 125. PROHIBICIÓN DE DENUNCIAS MALICIOSAS. La presentación de una queja que no pueda ser demostrada o que resulte finalmente infundada no constituirá, por sí misma, falta disciplinaria ni podrá generar represalias contra quien la formule. Solamente podrá existir responsabilidad disciplinaria cuando se demuestre, con respeto del debido proceso, que una persona actuó deliberadamente con falsedad, mala fe o intención de causar un perjuicio mediante la utilización abusiva de los mecanismos internos.

ARTÍCULO 126. ACCESO A LAS AUTORIDADES Y RUTAS EXTERNAS. La activación de los mecanismos internos de la Empresa no constituye requisito para acudir ante las autoridades competentes. La persona afectada podrá acudir, según corresponda, ante la Fiscalía General de la Nación, Ministerio del Trabajo, jueces de la República, autoridades de salud, Administradora de Riesgos Laborales y demás autoridades o instituciones competentes. La Empresa informará a la persona afectada, de manera clara y oportuna, sobre las rutas externas disponibles, sin que dicha orientación implique prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona señalada.

ARTÍCULO 127. SEGUIMIENTO Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN. La Empresa realizará, dentro de sus competencias, seguimiento a las medidas de protección y acciones adoptadas frente a situaciones de acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, racismo, xenofobia y demás conductas contrarias al presente Reglamento, con el propósito de prevenir la reiteración de las conductas y garantizar condiciones laborales libres de violencia y discriminación. Cuando se determine la existencia de una conducta contraria al presente Reglamento, podrán adoptarse medidas de sensibilización, capacitación, reorganización laboral, prevención, intervención del riesgo psicosocial y demás acciones razonables que contribuyan a evitar su repetición.

ARTÍCULO 128. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN. La Empresa contará con una política y protocolo interno para la prevención, atención y protección frente al acoso sexual, las violencias basadas en género, la discriminación, el racismo, la xenofobia y demás formas de violencia o acoso en el contexto laboral, articulado con el presente Reglamento y con los demás instrumentos internos aplicables. El protocolo deberá establecer, como mínimo, los canales de recepción de quejas, responsables de su

atención, mecanismos de protección inmediata, reglas de confidencialidad, rutas internas y externas, medidas contra la revictimización y las represalias, mecanismos de seguimiento y articulación con las autoridades competentes. El protocolo podrá desarrollarse mediante un documento interno independiente del Reglamento, sin perjuicio de las disposiciones de obligatorio cumplimiento incorporadas expresamente en este.

CAPÍTULO XX - VIGENCIA Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

ARTÍCULO 129. Vigencia. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia ocho (8) días después de su publicación conforme a la Ley y permanecerá vigente hasta tanto no sea modificado o derogado siguiendo el procedimiento legal. Su vigencia es indeterminada y subsiste durante toda la relación laboral de los trabajadores.

ARTÍCULO 130. Procedimiento de modificación. El presente Reglamento podrá ser modificado conforme a lo establecido en la ley.

ARTÍCULO 131. Publicidad y difusión. La Empresa entregará copia del presente Reglamento a cada trabajador al momento de su vinculación y lo mantendrá publicado en lugar visible de cada centro de trabajo. Adicionalmente, lo publicará en el portal o web de la Empresa cuando disponga de estos medios.

ARTÍCULO 132. Declaratoria de ineficacia de cláusulas. Las cláusulas del presente Reglamento que contravengan las normas legales de carácter imperativo, los derechos fundamentales de los trabajadores o la Constitución Política se tendrán por no escritas y serán sustituidas por las disposiciones legales aplicables, sin que ello afecte la validez de las demás cláusulas.

ARTÍCULO 133. Adopción y firma. El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por BASSA STUDIO S.A.S., representada por Rodrigo Jiménez Moreno, identificado con C.C. No. 80.815.135, en su calidad de Representante Legal, en la ciudad de Bogotá D.C., a los 4 días del mes de mayo de 2026.



RODRIGO JIMÉNEZ MORENO

Representante Legal | BASSA STUDIO S.A.S.
C.C. No. 80.815.135 | NIT Empresa: 900.763.052-1



— *Fin del documento* —

BASSA STUDIO S.A.S. | Gerencia General | Versión 1.0 | Bogotá D.C., 2026