

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1



**CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL
GEOASEO S.A.S. ESP.**

GEOASEO SAS ESP

2026

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.		CÓDIGO	REVISIÓN
			HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

1. INTRODUCCIÓN

GEOASEO S.A.S. ESP., comprometida con el fortalecimiento de relaciones laborales basadas en el respeto, la legalidad y la responsabilidad, adopta el presente Código Disciplinario Laboral como instrumento interno para regular el desarrollo de las actuaciones disciplinarias dentro de la organización.

Este documento establece el procedimiento que deberá seguirse ante la ocurrencia de presuntas faltas disciplinarias por parte de los trabajadores, garantizando que toda actuación se desarrolle bajo criterios de objetividad, proporcionalidad, trazabilidad y respeto por los derechos fundamentales.

El Código Disciplinario Laboral se fundamenta en el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, las disposiciones aplicables del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente relacionada con el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador.

En consecuencia, toda actuación disciplinaria adelantada por GEOASEO S.A.S. ESP. garantizará como mínimo el derecho de defensa, la contradicción y controversia de las pruebas, la presunción de inocencia, la imparcialidad, la buena fe y los demás principios aplicables al procedimiento disciplinario laboral.

Con la implementación del presente documento, GEOASEO S.A.S. ESP. busca fortalecer la transparencia institucional, promover el cumplimiento de las normas internas y garantizar que toda decisión disciplinaria se encuentre debidamente sustentada y ajustada al marco normativo vigente.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

2. OBJETIVO

Establecer el procedimiento disciplinario laboral de GEOASEO S.A.S. ESP. para la gestión de presuntas faltas laborales, garantizando el cumplimiento del debido proceso, el derecho de defensa y la aplicación objetiva y proporcional de las medidas disciplinarias, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad laboral vigente.

3. ALCANCE

El presente Código Disciplinario Laboral aplica a todos los trabajadores vinculados a GEOASEO S.A.S. ESP., independientemente de su cargo o modalidad de contratación.

Comprende el procedimiento interno desde el reporte de una presunta falta disciplinaria hasta la emisión y notificación de la decisión definitiva y el trámite de impugnación cuando aplique.

Las faltas disciplinarias, su clasificación y las sanciones aplicables corresponderán a las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo vigente y demás disposiciones internas adoptadas por la empresa.

4. MARCO NORMATIVO

El presente Código Disciplinario Laboral se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas y jurisprudenciales vigentes:

4.1 Constitución Política de Colombia

Artículo 29. Debido Proceso. Establece que toda actuación deberá desarrollarse con observancia del debido proceso, garantizando el derecho de defensa, contradicción, publicidad, legalidad y demás garantías constitucionales aplicables. Este principio orienta todas las actuaciones disciplinarias adelantadas por GEOASEO S.A.S. ESP.

4.2 Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Establece los deberes y obligaciones que deben ser cumplidos por los trabajadores durante la ejecución del contrato de trabajo.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores. Define las conductas prohibidas dentro de la relación laboral cuya inobservancia puede generar actuaciones disciplinarias.

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Establece las causales legales que pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

Artículo 111. Reglamento Interno de Trabajo. Dispone que el Reglamento Interno de Trabajo deberá contener la escala de faltas y sanciones disciplinarias aplicables dentro de la organización.

Artículo 112. Escala de faltas y sanciones. Determina que las sanciones disciplinarias deben encontrarse previamente establecidas.

Artículo 114. Sanciones disciplinarias. Regula las limitaciones frente a las sanciones que pueden ser impuestas por el empleador.

Artículo 115. Procedimiento para aplicación de sanciones. Establece que el empleador debe otorgar al trabajador la oportunidad de ser escuchado antes de imponer una sanción disciplinaria.

4.3 Jurisprudencia Constitucional Aplicable

Sentencia C-593 de 2014 – Corte Constitucional. Establece que el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador debe desarrollarse respetando el derecho al debido proceso y garantizando como mínimo la comunicación formal del proceso, el conocimiento de los cargos, el acceso a las pruebas, el ejercicio del derecho de defensa y la emisión de una decisión motivada.

Sentencia T-462 de 2015 – Corte Constitucional. Precisa las garantías mínimas que deben observarse dentro del procedimiento disciplinario laboral, incluyendo la posibilidad real de contradicción y defensa por parte del trabajador.

Sentencia SU-449 de 2020 – Corte Constitucional. Reitera la obligación del empleador de garantizar el debido proceso antes de adoptar decisiones disciplinarias o terminaciones contractuales con justa causa.

4.4 Reglamento Interno de Trabajo – GEOASEO S.A.S. ESP.

Constituye el instrumento interno que define las obligaciones, prohibiciones, clasificación de faltas y sanciones disciplinarias aplicables a los trabajadores de la empresa y complementa las disposiciones contenidas en el presente Código Disciplinario Laboral.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.		CÓDIGO	REVISIÓN
			HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

5. PRINCIPIOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO

De conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, todas las actuaciones disciplinarias adelantadas por GEOASEO S.A.S. ESP. deberán garantizar como mínimo los siguientes principios:

Dignidad: Toda actuación disciplinaria deberá desarrollarse respetando la dignidad humana del trabajador, evitando actuaciones arbitrarias o que afecten injustificadamente sus derechos.

Presunción de inocencia: Toda persona sometida a procedimiento disciplinario será considerada inocente mientras no exista decisión definitiva sustentada en pruebas válidamente valoradas.

In dubio pro disciplinado: En caso de duda razonable sobre los hechos o responsabilidad del trabajador, la interpretación deberá favorecer al disciplinado.

Proporcionalidad: Las medidas disciplinarias deberán corresponder a la gravedad de los hechos demostrados y aplicarse de manera razonable y objetiva.

Derecho de defensa: El trabajador tendrá derecho a conocer los hechos investigados, presentar descargos, aportar pruebas y ejercer los mecanismos internos establecidos por la empresa.

Contradicción y controversia de las pruebas: El trabajador podrá conocer, solicitar, aportar y controvertir las pruebas que fundamenten el procedimiento disciplinario.

Intimidad: La información obtenida dentro del procedimiento disciplinario deberá ser tratada respetando el derecho a la intimidad y protección de datos del trabajador.

Lealtad y buena fe: Las partes deberán actuar con honestidad, transparencia y respeto durante el desarrollo del procedimiento.

Imparcialidad: Las decisiones disciplinarias deberán adoptarse con objetividad y sustentarse en el análisis integral de los hechos y pruebas.

Respeto al buen nombre y a la honra: Durante el procedimiento disciplinario se evitarán actuaciones que afecten injustificadamente la reputación o imagen del trabajador.

Non bis in ídem: Ningún trabajador podrá ser investigado o sancionado dos veces por los mismos hechos.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.		CÓDIGO	REVISIÓN
			HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

6. CLASIFICACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS

Para efectos del presente Código Disciplinario Laboral, las faltas disciplinarias corresponden a aquellas conductas que impliquen incumplimiento de obligaciones laborales, contractuales, reglamentarias o internas por parte del trabajador.

La clasificación de las faltas disciplinarias aplicables en GEOASEO S.A.S. ESP., así como los criterios para determinar su gravedad, corresponderán exclusivamente a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo vigente y demás disposiciones internas adoptadas por la empresa.

La determinación de la clasificación aplicable en cada caso deberá realizarse teniendo en cuenta los hechos investigados, las pruebas recaudadas, el impacto generado, las circunstancias de ocurrencia y los criterios definidos en el Reglamento Interno de Trabajo. Ver anexo faltas y sanciones.

7. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL

GEOASEO S.A.S. ESP. desarrollará las actuaciones disciplinarias garantizando el debido proceso y el cumplimiento de las etapas definidas en el presente Código.

7.1 Reporte de presunta falta

Cuando el jefe inmediato o cualquier colaborador de la organización identifique una presunta falta disciplinaria, deberá remitir a Talento Humano el formato establecido por la empresa para solicitud de apertura de proceso disciplinario. Ver anexo formato 1.

La solicitud deberá contener como mínimo:

- Identificación del trabajador.
- Descripción clara de los hechos.
- Fecha y lugar de ocurrencia.
- Evidencias o soportes disponibles.
- Presunto incumplimiento conforme a la escala de faltas.

7.2 Apertura del proceso disciplinario

Recibida la solicitud por parte del jefe inmediato, la oficina de Talento Humano o quien haga sus veces, dará apertura formal al proceso disciplinario y realizará la comunicación al trabajador.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

La apertura del proceso disciplinario no constituye imposición de sanción ni determinación de responsabilidad, sino el inicio de la actuación disciplinaria con el fin de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso.

7.3 Comunicación formal al trabajador

La empresa notificará formalmente al trabajador mediante correo electrónico registrado por este en las bases de datos institucionales o por el medio formal definido por la empresa.

La comunicación deberá contener como mínimo:

- Apertura formal del proceso disciplinario.
- Descripción de los hechos objeto del proceso.
- Relación de pruebas que sustentan la actuación.
- Presunta falta incumplida.
- Término para presentar descargos y aportar pruebas.

7.4 Presentación de descargos y aportes probatorios

El trabajador contará con un término de seis (6) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la notificación de la comunicación de apertura del proceso para:

- Presentar sus descargos.
- Solicitar o aportar pruebas.
- Presentar documentos o soportes para su defensa.

Durante este término no se adoptará decisión disciplinaria.

7.5 Diligencia de descargos

Finalizado el término para descargos, el trabajador será citado por la empresa para diligencia formal.

Durante la diligencia:

- Se escuchará la versión del trabajador.
- Se revisarán las pruebas allegadas.
- Se dejará registro de las manifestaciones realizadas.
- Se levantará acta firmada por los asistentes.

Si el trabajador no se presenta a la diligencia de descargos, se levanta acta dejando constancia de la no presentación del trabajador.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

7.6 Análisis por Comité Disciplinario

Concluida la diligencia de descargos, la empresa contará con un término de cinco (5) días hábiles para reunir el Comité Disciplinario, el cual se encargara de evaluar las pruebas existentes.

El comité analizará:

- Los hechos reportados.
- Las pruebas existentes.
- Los descargos del trabajador.
- La proporcionalidad, tipicidad, gradualidad y debido proceso.

Como resultado se levantará acta con la recomendación correspondiente.

7.7 Pronunciamiento definitivo

Una vez finalizado el análisis del caso por parte del Comité Disciplinario y revisados los hechos, las pruebas aportadas y los descargos presentados por el trabajador, GEOASEO S.A.S. ESP. emitirá pronunciamiento definitivo mediante decisión motivada.

La decisión deberá contener como mínimo:

- Identificación del trabajador.
- Relación de los hechos analizados.
- Relación y valoración de las pruebas revisadas.
- Consideraciones frente a los descargos presentados.
- Identificación de las disposiciones internas presuntamente incumplidas.
- Decisión adoptada.

Como resultado del proceso podrá determinarse:

- Archivo del proceso disciplinario cuando no existan elementos que soporten la actuación.
- Aplicación de medida disciplinaria conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y anexo de faltas y sanciones.

Toda decisión deberá encontrarse debidamente sustentada y guardar proporcionalidad con los hechos demostrados dentro del procedimiento.

7.8 Notificación de la decisión

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

La decisión definitiva será comunicada formalmente al trabajador mediante correo electrónico registrado en las bases de datos institucionales de la empresa o por el medio formal definido por GEOASEO S.A.S. ESP., dejando evidencia de la notificación realizada

7.9 Impugnación de la decisión

El trabajador podrá presentar impugnación frente a la decisión adoptada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

La empresa analizará y emitirá respuesta motivada en un termino máximo de 15 días hábiles.

7.10 Archivo del expediente

Finalizado el procedimiento, Talento Humano conservará los registros generados conforme a las disposiciones internas de gestión documental y confidencialidad aplicables. Toda la documentación del proceso disciplinario hará parte de la historia laboral del trabajador, y será conservada conforme a las políticas de gestión documental y protección de datos personales de la empresa

8. ANEXOS

Anexo 1. Formato de solicitud de apertura de proceso disciplinario.

Documento mediante el cual el jefe inmediato reporta formalmente a Talento Humano una presunta falta disciplinaria y solicita el inicio del procedimiento disciplinario laboral.

Anexo 2. Conformación del Comité Disciplinario.

Documento que establece la integración del Comité Disciplinario de GEOASEO S.A.S. ESP., definiendo las áreas participantes, funciones y criterios de actuación para el análisis de los procesos disciplinarios.

Anexo 3. Faltas y sanciones del RIT

Documento que establece las faltas leves y graves, así como la escala de sanciones disciplinarias y la forma de aplicación de estas.

Versión	Julio	2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Kelly Gómez Líder SST	María de pilar Sánchez Gerente administrativa y financiera	Jhonnathan Sánchez Gerente general

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

ANEXO 1

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

FORMATO DE SOLICITUD DE APERTURA DE PROCESO DISCIPLINARIO

1. INFORMACIÓN GENERAL

Fecha de solicitud: _____

Nombre del jefe inmediato: _____

Cargo: _____

Área / Proceso: _____

Correo electrónico: _____

2. INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR

Nombre completo: _____

Documento de identidad: _____

Cargo: _____

Área / Proceso: _____

Correo electrónico registrado: _____

3. INFORMACIÓN DE LOS HECHOS

Fecha de ocurrencia del hecho: _____

Hora (si aplica): _____

Lugar donde ocurrieron los hechos: _____

Describa de manera clara y detallada los hechos que originan la solicitud de apertura del proceso disciplinario:

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.		CÓDIGO	REVISIÓN
			HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

4. PRESUNTO INCUMPLIMIENTO

Indique la obligación, prohibición o disposición interna presuntamente incumplida (Reglamento Interno de Trabajo, procedimiento, política, contrato, SST u otro):

5. OBSERVACIONES ADICIONALES

6. SOLICITUD

Mediante el presente formato solicito a Talento Humano dar inicio al procedimiento disciplinario laboral conforme al Código Disciplinario Laboral vigente de GEOASEO S.A.S. ESP.

7. FIRMAS

Solicita:

Nombre: _____

Cargo: _____

Firma: _____

Recibe – Talento Humano:

Nombre: _____

Cargo: _____

Firma: _____

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

ANEXO 2

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DISCIPLINARIO

1. OBJETIVO

Definir la conformación del Comité Disciplinario de GEOASEO S.A.S. ESP. como instancia interna encargada de revisar, analizar y emitir concepto frente a las actuaciones disciplinarias adelantadas por la empresa, garantizando el cumplimiento del debido proceso, la objetividad y la proporcionalidad de las decisiones.

2. CONFORMACIÓN

El Comité Disciplinario estará conformado por representantes de las siguientes áreas o quien en ellas designen:

- Un (1) representante del área de Talento Humano.
- Un (1) representante del área SST.
- Un (1) representante de Gerencia General.
- Un (1) representante del área de Operaciones.
- Un (1) representante del área Comercial.
- Un (1) representante del área de Certificación y Facturación.

La participación corresponderá al responsable del área o al colaborador delegado formalmente por esta.

3. FUNCIONES DEL COMITÉ DISCIPLINARIO

Son funciones del Comité Disciplinario:

- Revisar la documentación y soportes asociados al proceso disciplinario.
- Analizar los hechos reportados, las pruebas allegadas y los descargos presentados por el trabajador.
- Verificar el cumplimiento del procedimiento disciplinario establecido por la empresa.
- Emitir concepto frente al cierre del proceso o aplicación de medida disciplinaria.
- Dejar registro documental mediante acta de reunión.

4. SESIONES DEL COMITÉ

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

El Comité Disciplinario será convocado por Talento Humano una vez culminada la etapa de descargos y presentación de pruebas.

Las reuniones podrán realizarse de manera presencial o virtual.

5. DECISIONES

Las recomendaciones del Comité Disciplinario se consignarán mediante acta..

6. CONFIDENCIALIDAD

Los integrantes del Comité deberán garantizar reserva y manejo adecuado de la información conocida durante el desarrollo de las actuaciones disciplinarias.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Kelly Gómez Líder HSE	María de pilar Sánchez Gerente administrativa y financiera Gerente de talento humano	Jhonnathan Sánchez Gerente general

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

ANEXO 3

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

FUNDAMENTO LEGAL DE LA CLASIFICACIÓN

DE FALTAS Y SANCIONES

De conformidad con el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo deberá contener las disposiciones relacionadas con el orden disciplinario dentro de la empresa.

En particular, el numeral 16 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el Reglamento Interno de Trabajo debe contemplar la escala de faltas y el procedimiento para su comprobación, así como la escala de sanciones disciplinarias y la forma de aplicación de estas.

Así mismo, el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el empleador no podrá imponer sanciones que no se encuentren previamente previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o contrato individual.

En consecuencia, GEOASEO S.A.S. ESP. establece dentro del presente Reglamento Interno de Trabajo la clasificación de faltas disciplinarias, la escala de faltas, el procedimiento y las medidas aplicables, garantizando criterios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

PRINCIPIOS

Proporcionalidad: La sanción debe corresponder a la gravedad de la falta.

Tipicidad: Las faltas deben estar claramente descritas para evitar interpretaciones ambiguas.

Gradualidad: Diferenciar entre leves, graves y gravísimas según el impacto.

Debido proceso: Garantizar que el trabajador pueda defenderse.

El presente documento tiene como propósito establecer las conductas que constituyen faltas disciplinarias dentro de la empresa, así como las consecuencias

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

derivadas. Estas normas buscan preservar el orden, la armonía y el respeto mutuo en el entorno laboral, garantizando el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de cada colaborador.

La empresa reconoce que el ejercicio disciplinario debe regirse por los principios de proporcionalidad, gradualidad, tipicidad y debido proceso, asegurando que toda sanción sea justa, razonable y acorde con la naturaleza de la falta cometida. De esta manera, se promueve una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la ética y el respeto por las normas internas.

Las faltas se clasifican en leves y graves, según el impacto que generen en la empresa, la intensidad del daño y intencionalidad de la conducta grado de afectación a los valores corporativos. Esta clasificación permite aplicar medidas correctivas proporcionales y fomentar la mejora continua del comportamiento laboral.

FALTAS

ESCALA DE FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES

Las faltas leves son conductas que implican un incumplimiento menor de las normas internas y que no afectan de manera significativa la operación, la seguridad ni la reputación de la empresa. Generalmente surgen por descuido o negligencia menor y se abordan con medidas correctivas proporcionales, orientadas a la prevención y al fortalecimiento de la disciplina.

Este capítulo describe las faltas leves más comunes y las sanciones aplicables, garantizando el respeto al principio de proporcionalidad y al debido proceso.

Estas faltas no justifican despido, pero sí pueden generar sanciones proporcionales como amonestaciones verbales o escritas. Si se repiten, pueden escalar a faltas graves.

1. Impuntualidad ocasional: Llegar tarde de forma esporádica sin justificación.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

2. Incumplimiento de normas de vestimenta: No usar el código de vestimenta o presentarse con higiene deficiente.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

3. Uso inadecuado de recursos: Teléfono, correo electrónico, internet de la empresa, uso de papel e impresión para fines personales.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

4. Desinterés momentáneo en el desempeño de sus funciones. Falta de atención y compromiso con las tareas encomendadas.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

5. Trato poco cortés: Conductas descorteses hacia compañeros o clientes, sin llegar al insulto.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

6. Descuidos de órdenes leves: Errores menores en el desarrollo de las actividades misionales de la empresa, manejo de equipos y herramientas, materiales o documentos.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

7. Abandonar brevemente el puesto: Salir sin causa justificada ni permiso, pero por poco tiempo menor a 1 hora.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

8. No registrar jornada laboral: Omitir registro de entrada o salida de manera puntual.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

9. Omitir comunicaciones internas: No contestar el celular por cualquier medio, ó correos electrónicos o mensajes internos sin causar perjuicio.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

10. Uso inadecuado en las instalaciones de la empresa y equipos de la empresa, que no se ajusten a las actividades cotidianas del área.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

11. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

12. Violación leve de obligaciones contractuales o reglamentarias de la empresa:

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

13. No utilizar adecuadamente los elementos de protección personal asignados:

1ª vez: Amonestación verbal.

2ª Vez: Amonestación escrita

3ª vez: Reincidencia se considerará falta grave. Se tramita como falta grave

FALTAS GRAVES Y SUS SANCIONES

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

Son violaciones directas a los artículos 58 (obligaciones) y 60 (prohibiciones) del CST, o conductas del artículo 62 que facultan el despido por justa causa si el RIT así lo estipula. Son conductas que afectan directamente la confianza, la seguridad, el patrimonio y reputación de la empresa.

Las faltas graves son conductas que vulneran de manera significativa las normas internas, la confianza, la seguridad o el patrimonio de la empresa. A diferencia de las faltas leves, su impacto puede comprometer la integridad organizacional, la convivencia laboral o la prestación adecuada de los servicios que presta geoaseo.

Estas faltas suelen implicar intencionalidad o negligencia grave, y por su naturaleza requieren sanciones más severas, que pueden incluir la suspensión o el despido. Su tratamiento disciplinario busca proteger los valores corporativos, las políticas empresariales y garantizar el cumplimiento de los principios éticos y legales que rigen la actividad empresarial.

A continuación se describe la escala de faltas, los procedimientos para su comprobación, la escala de sanciones disciplinarias y la forma de aplicación de ellas.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE FALTAS GRAVES

- Alta afectación: Generan perjuicio económico, reputacional o de seguridad.
- Intencionalidad o culpa grave: Se cometen con dolo o con negligencia evidente.
- Consecuencias directas: Pueden alterar la confianza entre empresa y trabajador.
- Sanción proporcional: Requieren medidas disciplinarias firmes y ejemplarizantes.
- Registro formal: Deben documentarse y tramitarse conforme al debido proceso.

ESCALA DE FALTAS GRAVES

1. Ausentismo injustificado: Faltar un día entero al trabajo (o turnos completos) sin incapacidad médica oficial ni fuerza mayor demostrable.
2. Reincidencia en faltas leves: Acumular reiteradamente faltas leves.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

3. Estado de alicoramiento: Presentarse a laborar o consumir alcohol y/o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones.
4. Insubordinación: Negarse rotundamente y de forma directa a cumplir una orden directa o función delegada por los jefes inmediatos. Desobediencia: Negarse a cumplir órdenes legítimas de superiores.
5. Acoso y agresión: Cometer actos de violencia verbal o física, acoso laboral o acoso sexual contra cualquier miembro de la empresa o cliente, o partes interesadas.
6. Incurrir en conductas contrarias al respeto, la convivencia, la moral o la disciplina laboral frente a superiores, compañeros, clientes o terceros relacionados con la empresa:
7. Fraude y robo: Sustraer bienes, materias primas, alterar registros, o falsificar firmas y documentos corporativos incluyendo los documentos que hacen parte de los procedimientos de registro de geoaseo.
8. Fuga de información: revelar datos privados de clientes, estrategias o secretos comerciales. Abuso de confianza
9. Negarse injustificadamente a colaborar en situaciones de emergencia, siniestro o riesgo inminente que afecten personas, instalaciones, bienes o la continuidad del servicio.
10. Deteriorar, usar inadecuadamente, no conservar, poner en riesgo, no restituir los instrumentos, equipos, herramientas, materiales o bienes suministrados por la empresa, por negligencia, descuido o incumplimiento de sus obligaciones o directrices de su equipo de trabajo.
11. Riesgo ocupacional: Violar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). No cumplir las obligaciones conforme el SG-SST. Reglamento de higiene y seguridad industrial.
12. Cualquier incumplimiento al manual de funciones y contrato laboral.
13. Incumplir las Políticas definidas por la empresa Geoaseo
14. Omitir informar oportunamente situaciones, riesgos, observaciones o hechos que razonablemente pudieran generar daños o perjuicios a la empresa:
15. Incumplir las instrucciones, medidas preventivas, controles o disposiciones establecidas para prevenir accidentes, incidentes o enfermedades laborales.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

16. Sustraer sin autorización herramientas, materias primas, productos, equipos, materiales o cualquier bien de propiedad de la empresa.
17. Conservar o portar armas dentro del lugar de trabajo sin autorización legal o institucional.
18. Disminuir intencionalmente el rendimiento laboral, suspender labores injustificadamente o promover afectaciones deliberadas al desarrollo normal del trabajo.
19. Promover con los demás compañeros de trabajo el bajo rendimiento de trabajo en las actividades cotidianas de su cargo y funciones.
20. Obligar, presionar, intimidar o influir indebidamente para que otra persona trabaje, y deje de trabajar, o baje su rendimiento de trabajo por motivo de desmotivación por acción de la presión o intimidación.
21. Utilizar herramientas, equipos, vehículos, maquinaria o bienes suministrados por la empresa para fines distintos a los autorizados.
22. Violar cualquier norma de seguridad vial o tránsito al momento de encontrarse en la labor que fue contratado.

Los procedimientos para comprobar las faltas leves y graves, como la forma de aplicación, se encuentran descritos en el código de procedimiento laboral de la empresa Geoaseo que hace parte integral del reglamento interno de trabajo.

SANCIONES A FALTAS GRAVES

En el marco del derecho laboral en Colombia, las empresas pueden imponer únicamente amonestaciones, multas tasadas y suspensiones temporales, quedando estrictamente prohibido cualquier castigo físico, retención arbitraria de salarios o medida que vulnere la dignidad del trabajador.

Toda sanción debe estar previamente estipulada en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y respetar de forma obligatoria el debido proceso para tener validez jurídica.

La normativa colombiana estipula las directrices del poder disciplinario del empleador según el Código Sustantivo del Trabajo (CST):

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Amonestaciones verbales o escritas: Llamados de atención formales dirigidos a la hoja de vida por faltas consideradas menores o leves.

Multas por retrasos o faltas injustificadas: Únicamente aplicables por llegadas tarde o inasistencias al puesto de trabajo. Tienen un límite legal estricto: no pueden superar la quinta parte (20%) del salario de un solo día. Además, este dinero recaudado no entra a las ganancias de la empresa; se debe destinar exclusivamente a premios o regalos para los mismos trabajadores.

Suspensión del contrato de trabajo: Consiste en apartar temporalmente al trabajador de sus funciones sin derecho a percibir salario por esos días.

El límite de duración está definido por el artículo 112 del CST: máximo 8 días por la primera falta, y un máximo de 2 meses en caso de reincidencia de cualquier nivel.

Terminación del contrato por justa causa: Aplica cuando se comete una falta catalogada explícitamente como "grave" en el RIT, en el contrato individual o según el artículo 62 del CST. se produce como consecuencia directa de la falta cometida mediante proceso disciplinario.

SANCIONES DISCIPLINARIAS PROHIBIDAS

Penas corporales: Está totalmente prohibido cualquier tipo de castigo físico o agresión.

Medidas lesivas de la dignidad humana: Quedan prohibidas las humillaciones públicas, insultos, o prácticas degradantes orientadas a exponer negativamente al empleado.

Multas arbitrarias o generales: No se pueden cobrar penalizaciones económicas por dañar herramientas de trabajo de forma accidental, por bajo rendimiento o por errores operativos.

Las multas monetarias son exclusivas para faltas puntuales de asistencia y puntualidad.

Retención ilegal de salarios o prestaciones: La empresa no puede usar el salario legal devengado ni las prestaciones sociales (primas, cesantías) como mecanismo directo de sanción o descuento sin autorización escrita expresa del empleado o mandato judicial.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.		CÓDIGO	REVISIÓN
			HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

Modificaciones unilaterales abusivas del contrato: No se permite rebajar permanentemente el salario ordinario acordado o degradar el puesto de forma injustificada como vía exclusiva de castigo disciplinario.

REQUISITOS REGULATORIOS ESENCIALES

DEBIDO PROCESO

Para que cualquier medida correctiva sea considerada legal y no corra el riesgo de ser anulada por un juez laboral (lo que acarrearía el pago de indemnizaciones), la empresa debe agotar la totalidad del procedimiento disciplinario:

Principio de Legalidad: La falta cometida y su sanción correspondiente deben constar previamente por escrito en el Reglamento Interno de Trabajo.

Notificación de Cargos: Se debe citar formalmente y por escrito al trabajador, informándole de forma detallada los hechos del caso y las pruebas iniciales.

Diligencia de Descargos: Es una etapa obligatoria según el artículo 115 del CST y la jurisprudencia constitucional (Sentencia C-593 de 2014). El empleado tiene derecho a defenderse, ser escuchado y presentar sus propias pruebas.

Proporcionalidad y Motivación: La sanción elegida debe guardar equilibrio directo con la gravedad del comportamiento cometido.

La decisión final se debe notificar por escrito, explicando claramente las razones legales del castigo.

FUNDAMENTO NORMATIVO

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

DECRETO 2663 DE 1950

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.		CÓDIGO	REVISIÓN
			HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 , al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

(Numeral 8 adicionado por el Art. 4 de la Ley 1468 de 2011)

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.		CÓDIGO	REVISIÓN
			HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7, del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6 de esta ley.

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

DECRETO 2351 DE 1965

“Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo”

ARTÍCULO 7. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. falta de capacidad, habilidad o idoneidad para realizar una tarea, cumplir una función o asumir un rol específico

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL		CÓDIGO	REVISIÓN
	GEOASEO S.A.S. ESP.		HSE-F-040-VO	1
	GEOASEO SAS ESP		FECHA	PÁGINA
			17/06/2026	1

ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 63. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A). Por parte del patrono:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido;
2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;
5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y

	CÓDIGO DISCIPLINARIO LABORAL GEOASEO S.A.S. ESP.	CÓDIGO	REVISIÓN
		HSE-F-040-V0	1
	GEOASEO SAS ESP	FECHA	PÁGINA
		17/06/2026	1

6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.