

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ATENEA AGRICOLA

S.A.S.

Versión 2026

Contenido

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	3
CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES	3
CAPÍTULO II — DATOS INSTITUCIONALES, MISION, VISION, HORARIOS Y PLANTA	4
CAPÍTULO III — ADMISIÓN, PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATOS	7
CAPÍTULO IV — JORNADA, HORARIOS, TURNOS Y DESCANSOS	10
CAPÍTULO V — DÍAS DE DESCANSO, DOMINICALES, FESTIVOS Y VACACIONES	12
CAPÍTULO VI — REMUNERACIÓN, SALARIO MINIMO, COVENCIONAL, INTEGRAL, PERIODOS Y FORMAS DE PAGO	15
CAPÍTULO VII — SEGURIDAD SOCIAL, NORMAS DE SG-SST, MEDIO AMBIENTE, BIOSEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE LABORALES.	16
CAPÍTULO VIII — DERECHOS Y OBLIGACIONES	20
CAPÍTULO IX — ORDEN JERÁRQUICO, RESPONSABILIDADES Y DELEGACIÓN	21
CAPÍTULO X — TRABAJADORES MENORES Y PROTECCIONES A LAS MUJERES	22
CAPÍTULO XI — PERMISOS	22
CAPÍTULO XII — OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	23
CAPÍTULO XIII — PROHIBICIONES	27
CAPÍTULO XIV — ESCALA DE FALTAS Y RÉGIMEN SANCIONATORIO	31
CAPÍTULO XV — PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO	32
CAPÍTULO XVI — RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION	33
CAPÍTULO XVII — SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	33
CAPÍTULO XVIII — MECANISMO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION ..	35
CAPÍTULO XIX — BIENESTAR LABORAL, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	38
CAPÍTULO XX — PUBLICACIONES	39
CAPÍTULO XXI — VIGENCIA	39
CAPÍTULO XXII — DISPOSICIONES FINALES	39
CAPÍTULO XXIII — CLAUSULAS INEFICACES	39
FECHA: 05 DE ENERO DE 2026	39

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ATENEA AGRICOLA SAS

Versión 01 2026

El presente Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, el “Reglamento” o el “RIT”) se expide en atención a las funciones, necesidades organizativas y obligaciones legales de ATENEA AGRICOLA S.A.S. y se fundamenta, entre otras, en las siguientes normas y principios aplicables: Constitución Política de Colombia; Código Sustantivo del Trabajo; Ley 2466 de 2025 (reforma laboral); Ley 2101 de 2021 (reducción progresiva de la jornada); Ley 2191 de 2022 (derecho a la desconexión); Ley 2088 de 2021 (trabajo en casa); Ley 2209 de 2022; Ley 2365 de 2024 (acoso sexual laboral); Ley 2460 de 2025 (disposiciones en materia de salud mental y tratamiento de datos sensibles); Ley 1010 de 2006 (acoso laboral); Decreto 1072 de 2015 (SG-SST); Resolución 0312 de 2019; normas sobre protección de datos personales aplicables al sector agrícola y demás disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes.

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Identificación de la entidad y objeto del Reglamento

- 1.1. Nombre de la entidad: **ATENEA AGRICOLA S.A.S.**
- 1.2. NIT: **891301853-0**
- 1.3. Domicilio principal: Cali – Valle del Cauca, Avenida 6 No. 29AN-49 Oficina 1108
- 1.4. Correos y teléfonos institucionales: **contador@agricolasas.com** — Celulares: 314 7728622
- 1.5. Objeto del Reglamento: normar y regular las condiciones de admisión, permanencia, obligaciones, derechos, prohibiciones, horarios, jornadas, disciplina, medidas de seguridad y salud en el trabajo, procedimientos internos (reclamos, disciplinarios y de convivencia), y demás aspectos que configuran la relación laboral entre la Empresa y las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, con sujeción al ordenamiento jurídico vigente.
- 1.6. Carácter del Reglamento: el presente RIT forma parte integrante del contrato de trabajo de todos y cada uno de los colaboradores y su observancia es exigible por la Empresa y por el trabajador. Las disposiciones contenidas no serán objeto de estipulaciones individuales que perjudiquen los derechos mínimos consagrados por la ley.

ARTÍCULO 2. Normas aplicables y jerarquía normativa

- 2.1. Las disposiciones contenidas en este Reglamento se interpretarán conforme a la Constitución Política, la ley y el derecho administrativo cuando proceda. En caso de conflicto normativo, prevalecerá la norma de mayor jerarquía.
- 2.2. La Empresa aplicará, en lo pertinente, las siguientes normas (*enumeración no taxativa*): Código Sustantivo del Trabajo; Ley 2466 de 2025; Ley 2101 de 2021; Ley 2191 de 2022; Ley 2088 de 2021; Ley 2209 de 2022; Ley 2365 de 2024; Ley 2460 de 2025; Ley 1010 de 2006; Decreto 1072 de 2015; Resolución 0312 de 2019; Ley 1438 de 2011; Ley 1751 de 2015; Ley 1952 de 2019; normas de protección de datos personales y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 3. Ámbito de aplicación

- 3.1. El presente Reglamento se aplica a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo con **ATENEA AGRICOLA S.A.S.**, cualquiera que sea su modalidad (término fijo, término indefinido, provisionales, jornaleros, empleados de confianza y manejo, aprendices en la fase práctica cuando así corresponda).
- 3.2. Las personas que presten servicios por prestación de servicios (contratistas independientes), voluntariado, convenios de cooperación, o convenios interinstitucionales, no están vinculadas por el régimen laboral ordinario; sin embargo, deberán cumplir en todo caso con las normas generales de seguridad, bioseguridad, confidencialidad, ética, protección de datos, acceso a zonas restringidas y protocolos que afecten la integridad de las personas y la continuidad

de la operación. La Empresa podrá exigir la suscripción de cláusulas contractuales que obliguen al contratista al cumplimiento de la normativa interna precedente.

3.3. Los pasantes y practicantes estarán alineados con las reglas de este Reglamento en lo relativo a las normas generales de seguridad, bioseguridad, confidencialidad, ética, protección de datos, acceso a zonas restringidas y protocolos, sin que ello modifique la naturaleza particular de su vínculo.

ARTÍCULO 4. Definiciones:

A los efectos del presente Reglamento se entiende por:

- a) Empresa: ATENEA AGRICOLA S.A.S.
- b) Trabajador: persona natural vinculada mediante contrato de trabajo bajo cualquier modalidad, sujeta a la subordinación y dependencia de la empresa.
- c) Contratista o Prestador de servicios: persona natural o jurídica contratada por prestación de servicios sin relación laboral subordinada; su personal no está comprendido en el régimen laboral, salvo en lo relacionado con cumplimiento de protocolos y seguridad.
- d) Aprendiz: persona vinculada mediante contrato de aprendizaje que cursa formación teórico-práctica en la empresa patrocinadora conforme a la normativa vigente.
- e) Practicante o pasante: estudiante que realiza prácticas académicas o pasantías como parte de su programa de formación o graduación.
- f) Jornada ordinaria: tiempo de trabajo pactado legalmente para la prestación del servicio.
- g) Trabajo suplementario u horas extras: horas laboradas superiores de la jornada ordinaria legal o pactada y que deben retribuirse con los recargos o compensaciones legales vigentes.
- h) Trabajo nocturno: trabajo prestado dentro del intervalo nocturno legalmente establecido y vigente.
- i) Turno: modalidad de prestación de servicio en horarios rotativos para asegurar la atención continua (seguridad).
- j) SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; conjunto de políticas, procedimientos y programas dirigidos a prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- k) EPP: equipos de protección personal exigidos por el SG-SST.
- l) Datos personales y/o sensibles: información identificable sobre una persona natural y, en particular, datos de salud, biometría, cuya protección exige medidas reforzadas.
- m) Acoso laboral: conductas constitutivas de hostigamiento y violencia en el ámbito del trabajo conforme a la Ley 1010 de 2006 y normas subsiguientes.
- n) Acoso sexual: conductas de naturaleza sexual que atenten contra la dignidad y la libertad sexual de la persona en el contexto laboral, conforme a Ley 2365 de 2024.
- o) Desconexión laboral: derecho del trabajador a no ser requerido ni obligado a realizar actividades laborales fuera de la jornada ordinaria, conforme a la Ley 2191 de 2022.
- p) Teletrabajo / trabajo en casa: modalidades de prestación de trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa reguladas por Ley 2088 de 2021 y demás normas aplicables.
- q) Otros términos: todo término técnico, organizativo que se utilice en el Reglamento se entenderá conforme a su sentido habitual y, en caso de duda, conforme a la normativa sectorial.

CAPÍTULO II — DATOS INSTITUCIONALES, MISION, VISION, HORARIOS Y PLANTA

ARTÍCULO 5. Datos institucionales y contacto oficial

5.1. Registro y datos oficiales: Los datos institucionales (NIT, domicilio, representante legal, teléfono, correo) allí consignados se entienden actualizados según el registro institucional y cualquier modificación será comunicada oportunamente a los trabajadores.

5.2. Representantes legales:

- Principal: **MONICA RIOS MENA**
- Suplente: **CLAUDIA ESPERANZA SEPULVEDA SANTAMARIA**

5.3. Corresponde a la Gerencia garantizar la actualización de los datos y publicar cualquier cambio mediante circulares internas y comunicación en las sedes y medios institucionales.

ARTÍCULO 6. Misión, y visión.

6.1. Misión: Garantizar un suministro de caña de azúcar eficiente y sostenible a los ingenios de la región, a través de modelos de gestión flexibles, ya sea operando directamente o en alianza. Nuestra base es el trabajo en equipo y la armonía, con el fin de fortalecer el legado familiar y contribuir al desarrollo de nuestros colaboradores y su entorno.

6.2. Visión: Para el año 2030, consolidarnos como una de las empresas agrícolas más productivas y confiables en el suministro de caña de azúcar, explorando activamente oportunidades de negocio en la agroindustria que maximicen el valor de nuestro cultivo, siempre con un firme compromiso con el desarrollo de nuestra gente y la protección del medio ambiente

ARTÍCULO 7. Horarios generales y organización de turnos (distribución por áreas)

A la fecha de expedición del presente RIT, la jornada laboral será de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, dicha jornada se modificará y adecuará a partir del 01 de julio de 2026 en donde el horario semanal será de cuarenta y dos horas (42) de acuerdo con las necesidades de la empresa o a lo ordenado por la ley 2101 del 15 de julio de 2021 que modificó el artículo 161 del código sustantivo del trabajo:

7.1. Horarios Personal Administrativo:

Lunes, Martes, Miércoles Jueves y Viernes

Hora de Entrada: 08:00 a.m.
Periodo de Descanso: 01:00 pm A 02:00p.m
Hora de Salida: 5:00 p.m.

7.2. Horarios Personal de Campo:

Lunes, Jueves y Viernes

Hora de Entrada: 6:00 a.m.
Hora de Salida: 2:00 p.m.

Martes, miércoles:

6:00 a.m.
01:00 p.m.

Sábado

Hora de Entrada: 6:00 a.m.
Hora de Salida: 12:00 p.m.

7.3. De acuerdo a temporada los cargos de Oficios Varios Campo, y Tractorista: podrán organizarse en turnos de 8 horas con rotaciones definidas por la Gerencia conforme a la carga operativa y necesidades de cobertura.

7.4. Control de asistencia: Se aplicará el procedimiento de registro manual previsto en los protocolos internos y las anotaciones se sujetarán a verificación por Talento Humano.

7.5. Ajustes por reducción de jornada: la Empresa adoptará la reducción progresiva de jornada prevista por Ley 2101 de 2021 y las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, implementando con criterios técnicos y organizativos los calendarios de ajuste, prioritariamente preservando la continuidad de la atención en los servicios críticos.

7.6. Están excluidos de la regulación jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que se desempeñen en alguna actividad profesional, de dirección, confianza y manejo.

7.7. La Empresa podrá ajustar la jornada de manera excepcional por necesidades del servicio, sin vulnerar la normativa laboral vigente.

7.8. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día domingo, la empresa informara previamente con no menos de doce (12) horas a los trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T)

ARTÍCULO 8. Planta de personal

8.1. Planta de personal (estado actual a la fecha de expedición del RIT):

- Empleados de planta: 20 (relación por cargo en Anexo A — Fichas de cargo).
- Contratistas por prestación de servicios: 7 (se consignan en planilla separada).
- Practicantes: 1 (según programas académicos).

8.2. La Empresa mantendrá actualizado el registro nominal del personal, con cargo, tipo de vinculación, horario, sede y dependencia. Cualquier modificación será informada a los trabajadores y a la representación sindical cuando esta exista conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 9. Organigrama y funciones básicas por cargo

9.1. El organigrama funcional de la empresa se compone, como mínimo, de las siguientes instancias y cargos (el organigrama gráfico y la ficha de funciones se incorporan como Anexo B):

- Asamblea General.
- Gerencia General
- Líder de gestión Administrativa y Financiera
- Coordinadora administrativa
- Coordinadora administrativa de Campo.
- Analista de datos.
- Auxiliar contable.
- Oficios Varios.
- Administrador de campo
- Líder de Campo
- Operario de maquinaria agrícola
- Oficios varios campo.
- Oficios varios ganadería

9.2. Cada proceso estará debidamente caracterizado y cada cargo tendrá un manual de funciones que incluirá objeto del cargo, funciones esenciales, requisitos mínimos (profesionales y de certificación), indicadores de desempeño, responsabilidades en materia de SST y enlace con protocolos. Los manuales se actualizarán de manera periódica por el área de talento humano.

9.3. La delegación de funciones y la cadena de mando se consignarán en las resoluciones internas respectivas; los actos de delegación se harán constar por escrito.

CAPÍTULO III — ADMISIÓN, PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATOS

ARTÍCULO 10. Requisitos de admisión y documentación exigible

10.1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa deberá presentar solicitud escrita dirigida a la Gerencia o a la dependencia de talento humano, adjuntando la documentación exigida para su postulación y para conformar el expediente laboral del aspirante.

10.2. Documentos mínimos exigibles (según naturaleza del cargo):

- a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o documento de identificación válido según sea el caso.
- b) Hoja de vida actualizada.
- c) Certificados de títulos, diplomas o certificaciones académicas cuando el cargo los requiera (títulos debidamente apostillados o convalidables si procede en el caso de títulos extranjeros)
- d) Certificado de antecedentes laborales y referencias del último empleador donde conste tiempo de servicio, naturaleza de labores, descripción de las funciones y último salario (cuando proceda por la naturaleza del cargo).
- e) Certificado de afiliación a EPS y documento que acredite afiliación al régimen pensional (AFP o fondo correspondiente).
- f) Certificado o constancia de afiliación y disposición de aportes a la ARL según el tipo de vínculo (para efectos de seguridad y continuidad administrativa).
- g) Dos (2) fotografías tamaño 3x4 (cuando se requieran para identificación institucional).
- h) Certificación de experiencia y cursos de actualización o formación relacionados con el cargo.
- i) Cuando proceda según el cargo, certificación de antecedentes disciplinarios, judiciales y penales (autorización para consulta de antecedentes), en especial para el cumplimiento de diversas certificaciones de la empresa.
- j) Autorización escrita para verificar antecedentes en las plataformas oficiales de inhabilidades y antecedentes (incluye autorización para consulta de la plataforma de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores, conforme a lo dispuesto por el Decreto 753 de 2019 y normativa aplicable).
- k) En caso de personas menores de edad (aplicable únicamente en los supuestos permitidos por la ley): autorización escrita de los padres o representante legal, cumplimiento de requisitos especiales y autorización administrativa cuando así lo exija la norma.
- l) Formato de consentimiento para el tratamiento de datos personales, en los términos de la ley de protección de datos.
- m) Todos los demás documentos que la empresa considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

10.3. Visita domiciliaria y verificación de idoneidad: la Empresa podrá requerir, para ciertos cargos y en atención a la naturaleza de las funciones (manejo de información sensible, recursos y divisas, confianza y manejo), la realización de una visita domiciliaria por personal autorizado, únicamente como medio de verificación de datos esenciales aportados por el aspirante; dicha verificación se realizará con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona y mediante autorización previa.

10.4. Prohibiciones en materia de exigencia de información: la Empresa no podrá exigir como requisito de selección ni de admisión información o documentos prohibidos por la ley, entre ellos: datos sobre estado civil, número de hijos, libreta militar, afiliación política, religión, prueba de embarazo (solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo)), ni pruebas de VIH/SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22).

10.5. Falsedad en documentación: la presentación de documentos falsos, adulterados, inexactos o incompletos dará lugar a la inadmisión del aspirante, la terminación del proceso de selección, o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales que correspondan.

10.6. Todos los aspirantes y trabajadores al momento de su vinculación y/o durante la vigencia de su relación laboral tienen la obligación de poner en conocimiento de la empresa de manera formal y por escrito si tienen parientes, vinculados con la empresa, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente y que estos se encuentren en conflicto de interés manifiesto o laboren en la misma dependencia. **PARAGRAFO:** La omisión a la obligación mencionada constituye falta grave en los términos del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador.

10.7. Periodicidad de verificación de inhabilidades sensibles: en cumplimiento del Decreto 753 de 2019 y demás normas aplicables, la Empresa realizará la verificación periódica de inhabilidades por delitos sexuales o conductas que impidan el acceso a menores o población vulnerable, con la periodicidad que la norma establezca (al menos semestralmente para cargos de riesgo), y la existencia de una inhabilidad determinará la exclusión o terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 11. Período de prueba

11.1. Naturaleza y finalidad: el período de prueba es la etapa inicial del vínculo laboral cuyo objeto es permitir a la Empresa verificar la idoneidad, aptitud y capacidad del trabajador para desempeñar el cargo, y al trabajador comprobar la conveniencia de las condiciones ofrecidas por la Empresa.

11.2. Formalización: el período de prueba deberá constar por escrito en el contrato de trabajo suscrito por las partes.

11.3. Duración máxima: el período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses para los contratos a término indefinido. Para los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término pactado, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses.

11.4. Efectos de terminación del vínculo laboral en el período de prueba: durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral en forma unilateral y sin preaviso; sin embargo, la terminación deberá comunicarse por escrito y no exime de la liquidación de las prestaciones y salarios causados hasta la fecha de terminación, ni de los derechos de la seguridad social que procedan.

11.5. Prohibición de reiteración fraudulenta: Cuando entre la empresa y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

11.6. Protecciones aplicables: los trabajadores en período de prueba gozan del derecho a las prestaciones sociales proporcionalmente causadas, afiliación al sistema de seguridad social y demás garantías previstas por la ley.

11.7. Registro: la Empresa deberá dejar constancia escrita del inicio y término del período de prueba en el expediente del trabajador, con la firma del trabajador y del representante de la Empresa.

ARTÍCULO 12. Contratos de trabajo

12.1. Modalidades:

- a) Término indefinido: vínculo permanente mientras subsistan las causas que lo originaron.
- b) Término fijo: pactado por escrito, prorrogable automáticamente en los términos de la ley.
- c) Obra o labor determinada: vinculación por la duración de una obra específica.
- d) Temporal u ocasional: para actividades ocasionales, accidentales o transitorias, según lo previsto en el CST.
- e) Aprendizaje: de naturaleza especial, formativa, regida por la Ley 2466 de 2025 y las normas de formación del SENA.

12.2. Condiciones esenciales: Todo contrato debe precisar: identificación de las partes, lugar de trabajo, cargo y funciones, salario y forma de pago, duración, jornada, período de prueba, fecha de inicio y demás elementos definidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

12.3. Formalización: Los contratos deben celebrarse por escrito con firma manuscrita o digital, salvo los ocasionales o transitorios que puedan pactarse verbalmente, de conformidad con la ley.

12.4. Registro y archivo: La Empresa archivará copia del contrato en la historia laboral de cada trabajador y conservará los soportes en medio físico y/o digital conforme al artículo 13 del Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 13. Contrato de Aprendizaje

13.1. Es un contrato laboral especial de carácter formativo, eminentemente formativo, que facilita la adquisición por parte del aprendiz de formación teórica y práctica en el oficio, actividad u ocupación, bajo la dirección de la empresa patrocinadora, y con la finalidad de complementar el proceso educativo del aprendiz, con sujeción a lo dispuesto por la Ley 2466 de 2025 y demás normas vigentes.

13.2. Duración máxima: podrá celebrarse por un término determinado no superior a tres (3) años cuando proceda en función de la modalidad formativa (dual o tradicional) y la naturaleza de la formación, salvo disposición expresa en otra norma aplicable.

13.3. Subordinación y alcance de la labor: la subordinación del aprendiz estará limitada a las actividades relacionadas con el proceso de aprendizaje; no podrá exigirse del aprendiz actividades que excedan el propósito formativo.

13.4. Apoyo de sostenimiento: durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual y, según la modalidad:

- a. Formación dual: mínimo el 75% del salario mínimo legal vigente durante el primer año y el 100% del salario mínimo legal vigente durante el segundo año (según la regulación aplicable en la ley).
- b. Formación tradicional: durante la fase lectiva el apoyo de sostenimiento será del 75% del salario mínimo legal vigente y en la fase práctica del 100% del salario mínimo legal vigente.
- c. Estudiantes universitarios: cuando el aprendiz sea estudiante universitario y la actividad sea de 24 horas semanales o corresponda a semestre de práctica, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, sin perjuicio de lo que establezca la normativa.

13.5. Seguridad social: afiliación a riesgos laborales, salud y pensión conforme a la fase y modalidad – durante la fase práctica, la afiliación será conforme al régimen de trabajadores dependientes y la Empresa responderá por los aportes correspondientes. El aporte a la ARL corresponderá al nivel de riesgo de la empresa y las funciones desempeñadas.

13.6. Reconocimiento de prestaciones: en la fase práctica o cuando el aprendiz desempeñe labores en la empresa con vinculación asimilable a dependiente, tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones, auxilios y demás derechos legales aplicables, de acuerdo con la fase y condiciones del contrato.

13.7. Experiencia: el tiempo certificado por la empresa en la fase práctica podrá ser reconocido como tiempo de experiencia para efectos laborales, en los términos que determine la ley.

13.8. Prohibición de regulación vía negociación colectiva: en ningún caso el monto del apoyo de sostenimiento mensual podrá quedar regulado por convenios colectivos o fallos arbitrales que lo aumenten/reduzcan por fuera del marco legal expresamente señalado.

13.9. Registro y certificación: la Empresa certificará por escrito las actividades, duración y contenidos de la formación práctica y expedirá la constancia correspondiente al término del contrato.

13.10. Los pasantes y practicantes estarán sujetos a reglamentos internos de bioseguridad, confidencialidad de datos y respeto institucional, sin perjuicio de la naturaleza educativa de su vínculo.

ARTÍCULO 14. Estabilidad Laboral Reforzada

14.1. La Empresa garantiza el respeto de la estabilidad laboral reforzada para los trabajadores que cumplan con lo estipulado por la Ley y la jurisprudencia en los casos comprobados de:

- Mujeres en estado de embarazo y lactancia.
- Trabajadores en condición de discapacidad o debilidad manifiesta.
- Trabajadores amparados por fuero sindical.
- Personas próximas a pensionarse (pre-pensionados).

14.2. Ninguna de estas condiciones podrá ser motivo de despido o desvinculación sin la autorización previa de la autoridad competente.

CAPÍTULO IV — JORNADA, HORARIOS, TURNOS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 15. Jornada Laboral Ordinaria

15.1. La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el artículo 161 del CST, modificado por la Ley 2101 de 2021, y a lo establecido en la Ley 2466 de 2025, de acuerdo con las siguientes reglas:

- Jornada máxima: 44 y 42 horas semanales (2025 y 2026), distribuidas de lunes a sábado, según el área y naturaleza del servicio.
- Distribución flexible: la Empresa podrá distribuir la jornada semanal en hasta seis (6) días, garantizando como mínimo un (1) día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 16. Reducción progresiva de la jornada

16.1. En aplicación de la Ley 2101 de 2021, la Empresa implementará la reducción progresiva de la jornada de 44 a 42 horas semanales, sin disminución salarial ni afectación de derechos adquiridos.

16.2. La Gerencia y Talento Humano definirán el plan de transición, ajustando cronogramas y turnos de trabajo.

16.3. Los descansos, recargos, horas extras y beneficios asociados se seguirán liquidando conforme a la jornada efectivamente laborada.

16.4. En la empresa se consideran como trabajadores de dirección confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos: Gerencia y Direcciones, por lo cual quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

ARTÍCULO 17. Distribución de horarios y turnos

17.1. Personal Administrativo: conforme a lo señalado en el Artículo 7, numeral 7.1.

17.2. Personal de Producción: conforme a lo señalado en el Artículo 7, numeral 7.2, jornadas con posibilidad de extensión según programación.

17.3. Personal de Caldera y Cámaras de Secado: conforme a lo señalado en el Artículo 7, numeral 7.3.

17.4. Flexibilidad por necesidades del servicio: la Empresa podrá modificar horarios previa comunicación escrita al trabajador, con antelación mínima de 48 horas, salvo casos de fuerza mayor o emergencia sanitaria.

ARTÍCULO 18. Pausas Activas y Bienestar en la Jornada

18.1. Los trabajadores deberán realizar pausas activas de mínimo 10 minutos cada 2 horas continuas de trabajo sentado o de esfuerzo físico, según el programa de seguridad y salud en el trabajo.

18.2. La Empresa dispondrá de programas de bienestar laboral para prevenir riesgos ergonómicos, cardiovasculares y psicosociales, en cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 19. Horas Extras, Trabajo suplementario, y nocturno

19.1. El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 160 modificado por la ley 2466 de 2025 la jornada laboral quedará de la siguiente manera hasta el 24 de diciembre de 2025:

- Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
- Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

19.2. De conformidad con el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, a partir del 25 de diciembre de 2025, el trabajo diurno y nocturno quedará de la siguiente manera:

- Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
- Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

19.3. Trabajo suplementario: corresponde a las horas laboradas por fuera de la jornada ordinaria legal o pactada, y en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

19.4. Autorización previa: ningún trabajador podrá realizar horas extras sin autorización previa y expresa de su jefe inmediato.

19.5. Recargos y su liquidación antes de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025:

- Horas extras diurnas: 25% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Horas extras nocturnas: 75% sobre la hora ordinaria.
- Trabajo dominical o festivo: 75% adicional, más el día compensatorio cuando corresponda.

19.6. Recargos y su liquidación después de entrada en vigencia de implementación gradual del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:

- Horas extras diurnas: 25% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Horas extras nocturnas: 75% sobre la hora ordinaria.
- Trabajo dominical o festivo a partir del 01 de julio de 2025: 80% adicional, más el día compensatorio cuando corresponda.
- Trabajo dominical o festivo a partir del 01 de julio de 2026: 90% adicional, más el día compensatorio cuando corresponda.
- Trabajo dominical o festivo a partir del 01 de julio de 2027: 100% adicional, más el día compensatorio cuando corresponda.

19.7. Trabajo nocturno: es el realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., con un recargo del 35% sobre la hora ordinaria, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

ARTÍCULO 20. Descansos Durante la Jornada

20.1. Descanso intermedio: los trabajadores tendrán derecho a un descanso intermedio mínimo de una (1) hora para la toma de alimentos cuando la jornada diaria supere seis (6) horas continuas.

20.2. Podrán establecerse pausas menores de hasta 10 minutos en jornadas extendidas, sin que se considere como tiempo no laborado.

20.3. Protección a la salud mental: en cumplimiento de la Ley 2460 de 2025, la Empresa garantizará pausas y espacios de recuperación en actividades de alto estrés, en coordinación con el Comité de Convivencia y el COPASST.

CAPÍTULO V — DÍAS DE DESCANSO, DOMINICALES, FESTIVOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 21. Descanso Dominical Obligatorio

21.1. Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo, preferiblemente el domingo, conforme al artículo 172 del CST.

21.2. Cuando por la naturaleza de la labor operativa o administrativa deba laborarse en domingo, la Empresa concederá el descanso compensatorio remunerado dentro de la semana siguiente, sin perjuicio de la remuneración adicional prevista por la ley.

ARTÍCULO 22. Días Festivos

22.1. El trabajo realizado en días festivos se remunerará con lo establecido en los artículos 19.5 y 19.6 de este reglamento.

22.2. Cuando el trabajador labore en un festivo y goce del descanso compensatorio dentro de la misma semana, se entenderá cumplida la obligación legal de descanso.

22.3. La Empresa garantizará la programación equitativa de turnos en festivos, evitando recargas desproporcionadas de trabajo en unos pocos trabajadores.

ARTÍCULO 23. Vacaciones Anuales

23.1. Todo trabajador tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

23.2. Las vacaciones se programarán y señalarán principalmente por la empresa y de manera subsidiaria mediante acuerdo entre el trabajador y la Empresa, atendiendo la continuidad del servicio y la necesidad de asegurar la continuidad del core y objeto social de la empresa.

23.3. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá el inicio del disfrute de las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

23.4. El disfrute podrá fraccionarse y/o compensarse, previa solicitud expresa por parte del trabajador y de voluntaria aceptación por la Empresa, siempre garantizando como mínimo el disfrute de seis (6) días hábiles continuos.

23.5. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

23.6. La Empresa llevará un registro actualizado de causación y disfrute de vacaciones en la carpeta laboral de cada trabajador.

23.7. Está prohibido compensar en dinero las vacaciones, salvo en el caso de terminación del contrato o en los supuestos permitidos por la ley.

23.8. Las partes pueden convenir en acumular periodos vacacionales hasta por dos (2) años por regla general, y la acumulación excepcional puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza y manejo (artículo 190, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 24. Licencias y Permisos

24.1. La Empresa reconocerá licencias y permisos en los siguientes casos:

- Licencia de maternidad y paternidad (Ley 1822 de 2017, Ley 2114 de 2021, art 236 del CST).
- Licencia por calamidad doméstica (hasta 5 días hábiles remunerados en casos graves, conforme a la Ley 2466 de 2025).
- Licencia para citas médicas propias o de hijos menores.
- Licencia para duelo o luto.
- Licencia por violencia de género o intrafamiliar: conforme a la Ley 2466 de 2025.
- Licencia por endometriosis y salud menstrual: conforme a la Ley 2466 de 2025.
- Permisos sindicales: para los directivos y representantes, de acuerdo con las convenciones colectivas y la Ley 584 de 2000.
- Ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

24.2. Los trabajadores deberán solicitar las licencias por escrito, salvo casos de fuerza mayor o urgencia, en cuyo caso la comunicación podrá hacerse por medios digitales, con posterior formalización.

24.3. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

24.4. Licencia de maternidad, La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El compañero permanente tendrá derecho a catorce (14) días remunerados de paternidad. En caso de que la mujer tenga parto múltiple, tiene derecho a disfrutar de dos (2) semanas adicionales a las dieciocho (18) semanas, para una duración total de veinte (20) semanas por concepto de licencia de maternidad Ley 1822 de 2017.

24.5. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

24.6. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

24.7. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

24.8. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales que le hayan sido formalmente notificadas.

24.9. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

24.10. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en genero y/o sexo y en contra del presunto perpetrador.

24.11. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

24.12. Las trabajadoras lactantes tendrán derecho a dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno para amamantar a su hijo o extraer leche materna durante los primeros seis (6) meses de vida de su hijo, y de un (1) descanso diario de treinta (30) minutos para amamantar a su hijo hasta los dos (2) años de vida del menor.

24.13. Conceder al trabajador por licencia de paternidad catorce (14) días calendario. La licencia de paternidad solo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

24.14. En los demás casos posibles la concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a elección de la empresa (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.) cuando no este inmersos dentro de los establecidos en la ley.

PARÁGRAFO. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos:

- (i) Atención por urgencias médicas y hospitalización del familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil;
- (ii) Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su familia hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- (iii) Con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

24.15. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, incapacidad o cualquier otro, se considerará falta grave y se procederá el trámite para terminación de contrato con justa causa.

CAPÍTULO VI — REMUNERACIÓN, SALARIO MINIMO, COVENCIONAL, INTEGRAL, PERIODOS Y FORMAS DE PAGO

ARTÍCULO 25. Salario

25.1. El salario comprende toda retribución ordinaria, fija o variable, en dinero o en especie, que el trabajador recibe como contraprestación directa del servicio, y será acordado en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

25.2. La Empresa reconoce como salario la asignación básica, bonificaciones salariales, recargos legales, horas extras, auxilios pactados con naturaleza salarial y demás conceptos determinados en la ley.

25.3. No constituyen salario los beneficios extralegales expresamente pactados como no salariales (auxilios educativos, dotación, gastos de representación, viáticos accidentales, etc.), conforme al artículo 128 del CST.

25.4. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del CST, y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (salario integral), valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

25.5. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

25.6. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). (artículo 49 Ley 789 de 2002)

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

25.8. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

25.9. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo.

25.10. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. Periodicidad y forma de pago

26.1. El salario se pagará en forma quincenal, los días 15 y 30 o 31 de cada mes, salvo estipulación distinta en el contrato.

PERIODOS DE PAGO: QUINCENAL.

26.2. El pago se realizará mediante consignación en cuenta bancaria a nombre del trabajador. En casos excepcionales podrá realizarse en cheque, dejando constancia en recibo firmado.

26.3. Queda prohibido efectuar deducciones, retenciones o descuentos no autorizados por la ley, el contrato de trabajo o el trabajador.

26.4. El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos siguiendo lo establecido en el Artículo 212 del CST.

ARTÍCULO 27. Auxilios y Beneficios

27.1. La Empresa reconocerá los siguientes auxilios y beneficios, conforme a la ley:

- Auxilio de transporte.
- Dotación: cada cuatro (4) meses para trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV, conforme al artículo 230 del CST.

27.2. La entrega de dotación y beneficios se registrará en actas individuales firmadas por cada trabajador.

ARTÍCULO 28. Liquidación final de prestaciones

28.1. Al terminarse el contrato, la Empresa reconocerá y liquidará: Los salarios pendientes, prestaciones sociales, vacaciones no disfrutadas, indemnizaciones a que haya lugar.

28.2. El pago se efectuará a más tardar dentro de los 15 días hábiles siguientes a la terminación del contrato, situación que desde el inicio de la relación laboral el trabajador manifiesta de manera libre y voluntaria que lo acepta.

CAPÍTULO VII — SEGURIDAD SOCIAL, NORMAS DE SG-SST, MEDIO AMBIENTE, BIOSEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE LABORALES.

ARTÍCULO 29. Seguridad Social Integral

29.1. La Empresa afilia a todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar).

29.2. Los aportes se harán de acuerdo con la normatividad vigente y en proporción a la base salarial de cada trabajador.

29.3. La Empresa garantizará la afiliación desde el primer día de labores, sin periodos de espera.

29.4. El trabajador debe informar oportunamente cambios en su grupo familiar, fondo de pensiones, EPS o ARL.

29.5. El incumplimiento en la afiliación será causal de responsabilidad administrativa y disciplinaria para el trabajador encargado.

29.6. La Empresa adoptará las medidas necesarias para la prevención de riesgos profesionales, en coordinación con la ARL.

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

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

29.9. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. **PARAGRAFO:** Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada y como falta grave para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y/o someterse al examen en la oportunidad debida.

29.10. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, el incumplimiento de estas se tendrá como falta grave para los efectos a que haya lugar.

29.11. Los trabajadores deberán cumplir todas las normas, Reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Están obligados a informar oportunamente a la empresa acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, y participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST, el incumplimiento de estas se tendrán como falta grave para los efectos a que haya lugar.

ARTÍCULO 30. Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

Con el fin de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y el medio ambiente, se establecen las siguientes normas de seguridad y salud en el trabajo y Medio Ambiente de estricto cumplimiento.

30.1. Todo trabajador debe asistir al trabajo en buenas condiciones de presentación personal y aseo, así como deben usar su dotación completa y en general todos los requerimientos de seguridad estipulados, además portar sus documentos de identificación (CC, Carnet EPS y ARL).

30.2. El personal que labora en áreas operativas (producción, mantenimiento, bodegas, etc.) debe portar de manera obligatoria los elementos de protección personal de acuerdo a los peligros de cada área. Además, no se deben utilizar aretes, anillos, pulseras, cadenas y relojes.

30.3. Para todo el personal se prohíbe el ingreso de elementos peligrosos y tecnológicos que atenten contra la seguridad tales como: Armas, explosivos, sustancias químicas inestables, igualmente el ingreso de cámaras fotográficas, radios, audífonos, iPod, y demás dispositivos de audio móviles.

30.4. Se prohíbe a todos los trabajadores el consumo y estar bajo los efectos del alcohol y drogas, por parte de la empresa durante las horas de trabajo, sean estas dentro o fuera de las instalaciones de la misma, cumpliendo con la política y programa de prevención de alcohol y drogas - SPA.

30.5. La empresa prohíbe el uso de drogas legales o el uso, posesión, distribución y ventas de drogas ilegales por parte de trabajadores en las instalaciones de la empresa.

30.6. Se prohíbe la venta y/o posesión de alcohol y drogas legales o ilegales, por parte de los trabajadores en las instalaciones de la empresa, o en los lugares en que se encuentren desarrollando trabajos, o en representación de esta.

30.7. Todo trabajador debe:

- Informar al jefe inmediato o a SST las condiciones inseguras, incidentes y accidentes, por más leves que parezcan.
- Informar inmediatamente al jefe el motivo de su ausencia, en todos los casos. Si se trata de una incapacidad por enfermedad general, enfermedad laboral o por accidente de laboral, el documento soporte debe entregarlo a su jefe inmediato, SST, o talento humano más tardar el tercer día calendario tomando como referencia la fecha de expedición.

30.8. No es permitido bloquear con los elementos de trabajo los equipos contra incendios como extintores, gabinetes para mangueras, rutas de evacuación, vías de tránsito de peatones y/o vehículos, los tableros eléctricos e interruptores principales de las maquinas.

30.9. Dentro de las instalaciones no se permiten peleas, juegos de azar, robo, destrucción de la propiedad, lenguaje (grosero y/u ofensivo) o cualquier otra situación que pueda causar situaciones de inseguridad o afectación psicológica o moral.

30.10. No está permitido operar, mover equipos, válvulas o cualquier dispositivo en las instalaciones de la empresa sin estar autorizado y/o debidamente capacitado para ello.

30.11. Antes de hacer cualquier tipo de ajustes, mantenimientos o limpieza en maquinarias o equipos estos deben ser apagados, desenergizados y bloqueados.

30.12. La separación de residuos debe realizarse adecuadamente en los recipientes por colores destinados para ello.

30.13. Cuando ocurra un derrame de sustancias peligrosas se debe proceder a la absorción de éste, gestionarlo como residuo peligroso y reportar el evento a gestión ambiental.

30.14. No es permitido gestionar un residuo peligroso en la corriente de residuos comunes.

30.15. No es permitido la descarga de un vertimiento de sustancias peligrosas al alcantarillado o suelo.

30.16. No es permitido realizar quemas de cualquier sustancia o compuesto en las instalaciones de la empresa.

30.17. En caso de accidente laboral, el líder de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al centro médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 del 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

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

La empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de una o varias desde la primera vez por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y anteriores situaciones (30.1 al 30.18) serán consideradas faltas graves y facultan a la empresa para la terminación de la relación laboral por justa causa una vez surtido el proceso disciplinario, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

30.19. En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la empresa tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurriendo el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015)

30.20. La empresa llevará estadísticas de los accidentes de laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de laborales o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

30.21. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa o actividad económica deberá ser informado por la empresa a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

30.22. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales se expidan o sean concordantes.

30.23. Dentro del ámbito laboral y bajo principios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad, la empresa está facultada para determinar medidas de monitoreo sobre sus trabajadores, lo cual le permita mantener el orden, control, la salud y bienestar de los trabajadores, en razón de la facultad de inspección o vigilancia que le asiste. Dichas medidas de monitoreo se implementan en los lugares en donde los trabajadores cumplen la actividad laboral y sobre espacios o situaciones que enmarcan la relación de trabajo.

30.24. Conforme lo anterior, los trabajadores de la empresa tienen la obligación de someterse a los diversos esquemas de monitoreo y seguridad dispuestos por ésta, incluyendo los controles de acceso y salida, circulación interna, áreas restringidas y atención de visitantes, entre otros, que se implementen con fines de prevención, protección, detección y respuesta, tanto del personal como de los bienes e instalaciones. Entre otros mecanismos de monitoreo que se lleguen a implementar, se encuentran: controles biométricos de acceso y salida; grabación en sitios de trabajo; requisas, utilización de sistemas de posicionamiento global-GPS, con fines de seguimiento, vigilancia o seguridad, como herramientas dirigida a velar porque no se atente contra el derecho de propiedad, la seguridad de sus trabajadores, de sus instalaciones, de los bienes o bien para garantizar el cumplimiento de las funciones que deban desarrollar sus trabajadores.

Así mismo, los trabajadores de la empresa tienen la obligación de someterse al procedimiento de control de entrada y salida por medio del sistema dispuesto por la empresa para el control del cumplimiento de la jornada laboral.

30.25. Todo trabajador tiene el deber de acogerse a los procedimientos establecidos por la empresa sobre los controles que los cobijan en materia de seguridad y control de jornada laboral tales como: la identificación en porterías para el acceso, el registro en el sistema biométrico para el ingreso y salida del turno de trabajo, el uso adecuado del carné para la identificación, la prohibición de circulación en zonas restringidas.

CAPÍTULO VIII — DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 31. Obligaciones Especiales de la EMPRESA

31.1. Cumplir con todas las normas laborales, de seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y sector agrícola.

31.2. Pagar oportunamente salarios, prestaciones sociales, recargos, horas extras y demás conceptos derivados de la relación laboral.

31.3. Afiliar a los trabajadores a EPS, AFP, ARL y Caja de Compensación Familiar, desde el inicio de la relación laboral.

31.4. Suministrar oportunamente dotación a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV, conforme a la ley.

31.5. Entregar equipos de protección personal (EPP) y garantizar la capacitación sobre su uso.

31.6. Garantizar el respeto a la dignidad humana, la igualdad de trato, la no discriminación y la protección contra el acoso laboral y sexual.

31.7. Prevenir, atender y sancionar conductas de violencia de género, discriminación y acoso sexual, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

31.8. Promover el bienestar laboral, la capacitación continua y la salud mental en el trabajo.

ARTÍCULO 32. Obligaciones del Trabajador

32.1. Cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas en su contrato y en la ficha de cargo.

32.2. Observar disciplina, respeto y trato digno hacia superiores, compañeros, y comunidad en general.

32.3. Cuidar los bienes, equipos, herramientas y documentos de la Empresa.

32.4. Usar y mantener en buen estado los equipos de protección personal entregados.

32.5. Reportar inmediatamente cualquier incidente, accidente o condición de riesgo.

32.6. Cumplir con las normas de bioseguridad, higiene y seguridad en el trabajo.

- 32.7. Respetar la jornada laboral, cumplir horarios y registrar asistencia en los sistemas de control establecidos.
- 32.8. Abstenerse de incurrir en conductas de acoso laboral o sexual, discriminación o violencia.
- 32.9. Participar en las capacitaciones y programas de bienestar dispuestos por la Empresa.
- 32.10. Acatar las órdenes legítimas impartidas por los superiores jerárquicos, salvo que sean contrarias a la ley.

ARTÍCULO 33. Derechos del Trabajador

- 33.1. Percibir puntualmente el salario y las prestaciones sociales.
- 33.2. Disfrutar de descansos, vacaciones y licencias conforme a la ley.
- 33.3. Contar con un ambiente laboral sano, libre de acoso laboral y sexual.
- 33.4. Gozar del derecho a la desconexión laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022.
- 33.5. Acceder a programas de bienestar social, capacitación y formación continua.
- 33.6. Recibir equipos, dotación y elementos de bioseguridad necesarios para su labor.
- 33.7. Ser afiliado y beneficiario de los sistemas de seguridad social integral.
- 33.8. Participar en el Comité de Convivencia Laboral, COPASST u otros órganos de participación.
- 33.9. Ejercer libremente el derecho de asociación sindical, conforme a la Constitución y la ley.

CAPÍTULO IX — ORDEN JERÁRQUICO, RESPONSABILIDADES Y DELEGACIÓN

ARTÍCULO 34. Orden Jerárquico en la EMPRESA

- 34.1.** La estructura jerárquica de la Empresa se encuentra determinada en el organigrama institucional (Anexo B).
- 34.2.** La cadena de mando general es: Gerente → Direcciones → Líderes de área → Auxiliares y Asistentes.
- 34.3.** Todos los trabajadores deberán respetar y acatar el conducto regular, sin perjuicio del derecho a presentar reclamos o denuncias ante instancias superiores o ante autoridades competentes.
- 34.4.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: La Gerencia y el responsable de talento humano.

ARTÍCULO 35. Responsabilidades de los Directivos y Jefes Inmediatos

- 35.1. Velar por la disciplina, la calidad de la operación y el cumplimiento de las normas laborales y sectoriales.
- 35.2. Garantizar el respeto de la dignidad humana de sus subalternos y la prevención del acoso laboral.
- 35.3. Informar oportunamente a Talento Humano cualquier hecho que pueda dar lugar a procesos disciplinarios.
- 35.4. Adoptar medidas inmediatas de bioseguridad y seguridad en caso de incidentes críticos.

ARTÍCULO 36. Delegación de Funciones

- 36.1. El Gerente podrá delegar funciones en los Subgerentes o Coordinadores mediante acto administrativo escrito.
- 36.2. La delegación no exime de la responsabilidad final al Gerente, quien responderá solidariamente por la gestión delegada.
- 36.3. En caso de ausencia temporal o definitiva de un directivo, la Empresa designará encargado conforme al orden jerárquico.

CAPÍTULO X — TRABAJADORES MENORES Y PROTECCIONES A LAS MUJERES

ARTÍCULO 37. Vinculación de Menores de Edad

37.1. La Empresa no contratará a menores de 15 años, salvo en los casos excepcionales autorizados expresamente por la autoridad laboral.

37.2. Los adolescentes entre 15 y 17 años podrán ser contratados con autorización expresa del Ministerio del Trabajo, siempre que se garantice la compatibilidad con sus estudios, jornadas máximas especiales y condiciones de protección.

37.3. Está prohibido el trabajo en labores peligrosas, insalubres o de alto riesgo para menores de edad.

37.4. La Empresa cumplirá las disposiciones del Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006) en relación con el trabajo infantil protegido.

ARTÍCULO 38. Protección a la Maternidad y Paternidad

38.1. La Empresa reconoce la licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas, ampliable en casos especiales conforme a la ley.

38.2. Reconoce la licencia de paternidad de dos (2) semanas, ampliable según disposiciones de la Ley 2114 de 2021.

38.3. Reconoce la licencia parental compartida y la licencia parental flexible, conforme a la Ley 2114 de 2021.

38.4. Está prohibido el despido de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sin autorización judicial previa.

CAPÍTULO XI — PERMISOS

ARTÍCULO 39. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del trabajo y la ley 2466 de 2025:

39.1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

39.2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

39.3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

39.4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

39.5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

39.6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

39.7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales que le hayan sido formalmente notificadas.

39.8. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que

la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

39.9. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

39.10. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

39.11. Las trabajadoras lactantes tendrán derecho a dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno para amamantar a su hijo o extraer leche materna durante los primeros seis (6) meses de vida de su hijo.

39.12. Conceder al trabajador por licencia de paternidad catorce (14) días calendario. La licencia de paternidad solo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

39.13. En los demás casos posibles la concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

b. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a elección de la empresa (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.) cuando no este inmersos dentro de los establecidos en la ley.
PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos:

- (i) Atención por urgencias médicas y hospitalización del familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil;
- (ii) Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su familia hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- (iii) Con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

39.14. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, incapacidad o cualquier otro, se considerará falta grave y se procederá el trámite para terminación de contrato con justa causa.

ARTÍCULO 40. Igualdad y no discriminación

40.1. Todos los trabajadores tienen derecho a un trato igualitario, sin discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, opiniones políticas, discapacidad, edad, estado civil o situación familiar.

40.2. La Empresa adoptará protocolos de prevención y atención de la violencia basada en género y de discriminación, conforme a la Ley 2466 de 2025.

40.3. Los jefes inmediatos deberán garantizar condiciones laborales equitativas y actuar de manera inmediata frente a situaciones de discriminación.

CAPÍTULO XII — OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 41. Obligaciones especiales de la Empresa

De conformidad con lo establecido en la ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes son obligaciones especiales del empleador:

41.1. Implementar y mantener actualizado el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

41.2. Garantizar la vacunación obligatoria y esquemas de refuerzo para el personal expuesto a riesgos biológicos.

41.3. Disponer de planes de contingencia para emergencias sanitarias, desastres naturales y situaciones de orden público.

41.4. Prevenir el acoso laboral y sexual, adoptando políticas activas de respeto, dignidad humana e igualdad de género.

41.5. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

41.6. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

41.7. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

41.8. Pagar la remuneración pactada en las modalidades, períodos y lugares convenidos.

41.9. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

41.10. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.

41.11. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado

41.12. Practicar examen médico ocupacional de ingreso y egreso. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen cuando transcurridos tres (3) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente y cesa la obligación para él empleador.

41.13. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

41.14. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

41.15. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

41.16. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

41.17. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

41.18. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

41.19. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes

41.20. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias mencionadas en el artículo 24 de este reglamento interno.

41.21. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del funcionario menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 42. Obligaciones especiales de los trabajadores

42.1. Cumplir con las funciones asignadas en su cargo y las órdenes legítimas impartidas por superiores jerárquicos.

42.2. Usar y conservar en buen estado los equipos de protección personal (EPP) entregados por la Empresa.

42.3. Reportar incidentes, accidentes, condiciones de riesgo o fallas en equipos o infraestructura.

42.4. Informar a la Empresa cambios en su estado de salud que puedan implicar restricciones o reubicación laboral.

42.5. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

42.6. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.

42.7. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la empresa.

42.8. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.

42.9. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.

42.10. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.

42.11. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la Empresa. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales.

42.12. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

42.13. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

42.14. Guardar rigurosamente la moral y la ética en las relaciones con sus superiores y compañeros.

42.15. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

42.16. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

42.17. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

42.18. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.

42.19. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.

42.20. El personal debe conocer y desarrollar el PLAN INSTITUCIONAL debidamente aprobado por la Gerencia.

42.21. Cuidar de su presentación personal, decorosa, conforme a la moral y buenas costumbres, cumpliendo con los uniformes de dotación de la empresa.

42.22. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de orden y aseo personal y de su sitio de trabajo.

42.23. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmeros propios del ejercicio de su cargo.

42.24. Desempeñar las funciones para las que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias.

42.25. El empleado tiene la obligación de cumplir con las metas y objetivos establecidos por la empresa para su puesto de trabajo, los cuales serán definidos periódicamente y comunicados por su superior inmediato. El incumplimiento de estas metas y objetivos, sin justificación razonable o no conforme con los estándares de desempeño de la empresa, podrá ser considerado como una falta grave. En caso de incumplimiento persistente o reiterado, y tras un proceso de retroalimentación y oportunidad de mejora, dicho incumplimiento podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por causas justificadas una vez surtido el proceso disciplinario.

42.26. Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo debido a su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso

42.27. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la empresa.

42.28. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.

42.29. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.

42.30. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.

42.31. Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.

42.32. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.

42.33. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.

42.34. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

42.35. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la empresa dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

42.36. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la empresa, en señal de recibo.

42.37. Usar el control de asistencia a la entrada y salida de la jornada laboral, el cual se utiliza para el control de horario y es la base para determinar el cumplimiento del horario laboral.

42.38. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa

PARAGRAFO: PRESCRIPCIONES DE ORDEN, Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Abstenerse de participar en actividades ilegales.
- d. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Está totalmente prohibido a los trabajadores establecer cualquier tipo de relación de carácter mercantil, sentimental o de cualquier otro tipo.
- l. Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.
- m. Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
- n. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
- o. Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente la empresa.
- p. Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.

CAPÍTULO XIII — PROHIBICIONES

ARTÍCULO 43. Prohibiciones al empleador

43.1. Incurrir en prácticas discriminatorias contra trabajadores por razones de género, etnia, religión, opinión política, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, edad o cualquier otra condición.

43.2. Exigir servicios personales ajenos al contrato de trabajo.

43.3. Despedir a trabajadores en estado de embarazo, lactancia, discapacidad o condición protegida, sin autorización judicial o administrativa previa.

43.4. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c. El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
- d. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

43.5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

43.6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

43.7. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

43.8. En el evento en que los empleados se organicen para formar un fondo de ahorro tomado de sus ingresos laborales, la empresa podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.

43.9. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

43.10. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

43.11. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

43.12. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

43.13. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

43.14. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

43.15. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 44. Prohibiciones al trabajador

- 44.1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 44.2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 44.3. Ingresar, portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 44.4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 44.5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 44.6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 44.7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 44.8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
- 44.9. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
- 44.10. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
- 44.11. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
- 44.12. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
- 44.13. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
- 44.14. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
- 44.15. Originar riñas, discordias o discusiones con otro trabajador de la empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
- 44.16. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma. Reglamento Interno de Trabajo
- 44.17. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
- 44.18. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la empresa en su beneficio personal o de terceros.
- 44.19. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la empresa, información confidencial o laboral de la empresa, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
- 44.20. Utilizar los computadores, la fotocopidora y cualquier otro implemento de propiedad de la empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.

44.21. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.

44.22. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.

44.23. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de su propio trabajo.

44.24. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.

44.25. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la empresa.

44.26. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la empresa.

44.27. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.

44.28. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la empresa para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.

44.29. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indica, ropa o implementos de trabajo. Reglamento Interno de Trabajo

44.30. Presentar, para la admisión en la empresa o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.

44.31. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no reciban sus servicios.

44.32. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la empresa o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de su labor por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.

44.33. Retirar información digital o virtual de la empresa, sin autorización escrita del jefe inmediato.

44.34. Introducir en los computadores de la empresa, medios magnéticos o información ajena a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.

44.35. Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera FALTA GRAVE, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa

PARÁGRAFO ESPECIAL. Los empleados que tengan la calidad de trabajador deberán evitar, además de los puntos indicados en el inciso anterior, lo siguiente:

- a. Usar materiales de consulta y otros materiales didácticos con fines distintos al de su trabajo en la empresa.
- b. Cumplir la labor fuera de los predios de la empresa, sin el conocimiento y consentimiento del respectivo superior.
- c. Está prohibido el uso, posesión y/o comercialización de drogas ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas, tanto en las instalaciones de LA

EMPRESA o actividades de trabajo fuera de él, así como presentarse a laborar bajo la influencia del alcohol o de sustancias psicoactivas.

- d. El representante legal, los directivos, los coordinadores y jefes no permitirán el ingreso de personas a sitios de trabajo, si se les encuentra en su poder alcohol o sustancias estupefacientes, como tampoco a quienes los hayan consumido

CAPÍTULO XIV — ESCALA DE FALTAS Y RÉGIMEN SANCIONATORIO

ARTÍCULO 45. Clasificación de faltas

45.1. **Faltas leves:** conductas que afectan parcialmente la disciplina o el orden interno, sin consecuencias graves para la Empresa, o compañeros. Ejemplo: impuntualidad, incumplimiento menor en protocolos de bioseguridad.

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

45.2. **Faltas graves:** conductas que afectan de manera significativa el servicio, la seguridad, la confidencialidad, la integridad de las personas, la reputación institucional, la legalidad o el respeto en el trabajo. Ejemplo: reincidencia en impuntualidad, consumo de sustancias psicoactivas en el servicio, actos de acoso sexual.

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. Antecedentes de delitos sexuales contra menores de 18 años.
- f. De igual manera quedan comprendidas como faltas graves todas las causales establecidas en este artículo 62 del código sustantivo del trabajo y demás normas concordantes y complementarias junto con las estipuladas en cada contrato en particular.
- g. Incumplimiento a todo lo mencionado en la Ley 2365 de 2024, Ley 2209 de 2022.

ARTÍCULO 46. Escala de sanciones

46.1. **Llamado de atención verbal:** para faltas leves y como medida preventiva.

46.2. **Llamado de atención escrita:** para faltas leves reincidentes o graves no gravísimas.

46.3. **Suspensión:** de 1 a 30 días calendario sin remuneración, para faltas graves.

46.4. **Terminación del contrato con justa causa:** para faltas graves, conforme a los artículos 62 y 63 del CST, modificado por el Decreto 2351 de 1965 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 47. Principios del régimen sancionatorio

47.1. **Legalidad:** Ningún trabajador podrá ser sancionado por conductas no previstas en la ley o en el Reglamento.

47.2. **Proporcionalidad:** La sanción será proporcional a la falta cometida.

47.3. **Gradualidad:** La Empresa aplicará primero medidas pedagógicas y correctivas antes de sanciones más severas, salvo en casos gravísimos.

47.4. **Debido proceso:** Todo trabajador tendrá derecho a ser escuchado y a presentar pruebas antes de la imposición de sanción.

CAPÍTULO XV — PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 48. Procedimiento disciplinario interno

De conformidad con lo establecido en la ley 2466 del 2025 que modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece que en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

48.1. **Apertura** formal del proceso disciplinario.

48.2. **Comunicación de cargos:** Talento Humano notificará al trabajador por escrito, los hechos conductas u omisiones que se le imputan, las normas presuntamente violadas y se correrá el traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

48.3. **Plazo de descargos:** El trabajador tendrá un plazo mínimo de cinco (05) días calendario para presentar de manera verbal sus descargos y solicitar pruebas.

48.4. **Audiencia de Descargos:** La Empresa citara al trabajador a audiencia de descargos con presencia de su superior inmediato, Talento Humano un representante sindical o un compañero de trabajo si el trabajador lo solicita, en esta diligencia el trabajador podrá manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. De la diligencia se elaborará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

48.5. **Decisión:** La Empresa expedirá decisión motivada dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al cierre de la etapa de descargos, de ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron, así como también la posibilidad para el trabajador de impugnar la decisión.

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

Parágrafo 2. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 3. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

48.6. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado anteriormente.

ARTÍCULO 49. Garantías del debido proceso

- 49.1. **Derecho de defensa:** Todo trabajador podrá presentar pruebas y argumentos en su favor.
- 49.2. **Publicidad:** Las decisiones disciplinarias deberán ser comunicadas al trabajador por escrito.
- 49.3. **Impugnación:** Contra las sanciones podrá interponerse recurso de reposición ante la Gerencia dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la notificación.
- 49.4. **No doble sanción:** Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.
- 49.5. **Confidencialidad:** El proceso disciplinario será reservado, para proteger la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 50. Suspensión preventiva

- 50.1. En casos de faltas graves, cuando la permanencia del trabajador pueda obstaculizar la investigación el Gerente podrá ordenar suspensión preventiva hasta por treinta (30) días calendario, con pago de salario y prestaciones.
- 50.2. La suspensión preventiva no constituye sanción, sino medida cautelar.
- 50.3. Concluida la investigación, se levantará la suspensión o se adoptará la sanción correspondiente, si hubiere lugar.

CAPÍTULO XVI — RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 51. Persona ante quien se presenta

- 51.1. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Responsable de Talento Humano, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.
- 51.2. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador puede asesorarse del presente reglamento, el contrato de trabajo y el código sustantivo del trabajo, en caso de llegar a existir sindicato también puede ser asesorado por él.
- 51.3. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVII — SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 52. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

- 52.1. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.
- 52.2. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.
- 52.3. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

52.4. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico de la EPS que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

52.5. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

52.6. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL

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

52.8. La empresa deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

52.9. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

52.10. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 53. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que la hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa Reglamento Interno de

Trabajo, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

PARÁGRAFO TERCERO: En el evento que la empresa contrate personal extranjero, además de reunir las condiciones generales con las que debe contar todo trabajador nacional, se deben tener en cuenta estas especiales circunstancias:

- a. El trabajador debe contar con la visa de trabajo debidamente autorizada a efectos de ejercer su profesión dentro del territorio nacional.
- b. Para el ejercicio de determinada actividad u oficio debe contar con los mismos requisitos que un trabajador colombiano, es decir que se encuentre debidamente titulado como profesional y de esta manera se demuestre al momento de presentar los documentos de ingreso. De ser necesario deberá homologar o convalidar los títulos ante las entidades colombianas respectivas.
- c. Sí es titular de visa de cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano, puede trabajar en el país; para lo cual debe obtener autorización en su visa, si se trata de una profesión regulada debe cumplir con los requisitos exigidos para los nacionales colombianos.
- d. Todas las normas estipuladas en el contrato de trabajo, este reglamento interno y la ley son también aplicables a los trabajadores extranjeros.

53.1. Todos los trabajadores deberán mantener pulcritud personal y en el área de trabajo.

53.2. El uso de uniforme y elementos de bioseguridad será obligatorio, según protocolos de la Empresa.

53.3. Está prohibido el consumo de alimentos y bebidas en áreas críticas o restringidas.

ARTÍCULO 54. Brigadas de emergencia

54.1. La Empresa contará con brigadas de emergencia integradas por trabajadores capacitados en primeros auxilios, evacuación, contra incendios y rescate.

54.2. Los trabajadores seleccionados estarán obligados a asistir a capacitaciones y simulacros de emergencia.

54.3. Todo trabajador deberá acatar las instrucciones impartidas durante emergencias y simulacros.

ARTÍCULO 55. Prohibiciones en materia de higiene y seguridad

55.1. Introducir armas, sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Empresa.

55.2. Fumar en áreas cerradas, y lugares señalados como libres de humo.

55.3. Manipular equipos, conexiones eléctricas o instalaciones sin autorización.

55.4. Obstruir salidas de emergencia o rutas de evacuación.

55.5. No reportar oportunamente incidentes o accidentes de trabajo.

CAPÍTULO XVIII — MECANISMO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 56. Definición y derechos de víctima e investigado de acoso sexual Ley 2365 de 2024: Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género,

orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

56.1. Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

56.2. Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

56.3. Ámbito de aplicación. Es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

56.4. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- g. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que la empresa y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones legales.

ARTÍCULO 57. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

57.1. De conformidad con lo establecido en la ley 2466 de 2025 se establecen medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos

pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

57.2. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

57.3. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTÍCULO 58. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

58.1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024 y 2466 de 2025, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

58.2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

58.3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

58.4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 59. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

59.1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por mínimo un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado.

59.2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las actividades anteriores.

59.3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la empresaria para el mejoramiento de la vida laboral.

59.4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

59.5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a talento humano, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

59.6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 60. Prevención de riesgos psicosociales

60.1. La Empresa desarrollará programas de prevención de riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo, en cumplimiento de la Resolución 2404 de 2019 y la Ley 2460 de 2025.

60.2. Los trabajadores tendrán derecho a participar en pausas activas, programas de bienestar y espacios de orientación psicológica.

60.3. Está prohibido a los jefes inmediatos imponer cargas laborales excesivas o trato degradante que afecte la salud mental de los trabajadores.

CAPÍTULO XIX — BIENESTAR LABORAL, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 61. Bienestar laboral

61.1. La Empresa promoverá programas de bienestar social orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, la recreación, la cultura y el deporte.

61.2. Los programas estarán dirigidos a trabajadores y sus familias, en coordinación con la Caja de Compensación Familiar.

61.3. El Comité de Bienestar será el encargado de diseñar, ejecutar y evaluar las actividades de bienestar.

ARTÍCULO 62. Capacitación y formación continua

62.1. La Empresa garantizará programas permanentes de capacitación técnica, científica, administrativa y de seguridad en el trabajo.

62.2. Los trabajadores tienen la obligación de asistir a las capacitaciones convocadas, salvo causa justificada.

62.3. La Empresa podrá suscribir convenios con universidades, el SENA y otras entidades para fortalecer la formación de su talento humano.

ARTÍCULO 63. Estímulos y reconocimientos

63.1. La Empresa podrá otorgar reconocimientos a trabajadores que se destaquen por eficiencia, compromiso, innovación, atención humanizada y excelencia en el servicio.

63.2. Los estímulos podrán ser económicos, en especie o en reconocimientos públicos, según disponibilidad presupuestal.

63.3. Estos reconocimientos no constituyen salario, salvo que se pacte lo contrario expresamente.

CAPÍTULO XX — PUBLICACIONES

ARTÍCULO 64. No se requiere aprobación de ninguna autoridad externa para su aplicación de conformidad con lo establecido en la ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXI — VIGENCIA

ARTÍCULO 65. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 120 del C, S, T.).

CAPÍTULO XXII — DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 66. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIII — CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 67. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA:

05 DE ENERO DE 2026

Empresa:

ATENEA AGRICOLA S.A.S.

NIT:

891301853-0

Domicilio Principal:

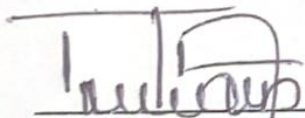
Avenida 6 No. 29AN-49 Torre CCI Occidente- Oficina 1108

Correo Electrónico:

contador@agricolasas.com / www.ateneaagricola.com

Celulares:

314 7728622



MONICA RIOS MENA

Gerente y Representante Legal Principal

C.C. 66.919.331