

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 1 de 63

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INDUSTRIAL ACEITERA DEL CASANARE S.A.

CAPÍTULO I

ART. 1º. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **Industrial Aceitera de Casanare S.A.**, (en adelante la “Empresa”), con domicilio en la Calle 94 A # 11 A - 27 Of 402 en la ciudad de Bogotá D.C., y con sede en la planta extractora, Vereda Mariara, Orocué Departamento del Casanare a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II Condiciones de admisión.

ART. 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **Industrial Aceitera de Casanare S.A.** debe cumplir con los requisitos y experiencia según el cargo haciendo registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. (en caso de que aplique).
3. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
4. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
5. En los cargos que requieran ser acreditados con estudios técnicos y/o profesionales, dichos títulos podrán ser exigidos por la Empresa durante el proceso de admisión.
6. El aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas prescritos por la empresa para acreditar sus habilidades y capacidades.
7. Demas documentos exigidos por la empresa.
8. Cumplir con los procedimientos de verificación y pruebas psicológicas y/o de otra índole, implementadas por el área de Talento Humano de la Empresa.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 2 de 63

PARÁGRAFO 1º: El empleador podrá hacer revisiones periódicas de estos y de los demás documentos que se presenten para establecer su autenticidad, y si alguno o algunos resultaren falsos o adulterados, este hecho será constitutivo de falta grave y se sancionará de acuerdo con lo previsto en el C.S. del T y en este reglamento.

PARÁGRAFO 2º: Todo Aspirante deberá someterse al examen médico prescrito por la empresa, para demostrar su aptitud para el trabajo respectivo.

PARÁGRAFO 3º: La Empresa podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo *"datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o partido político al cual pertenezcan..."* (Artículo 1, Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, Constitución Nacional, artículos 1 y 2, Convenio No. 111 de OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991, artículo 22), ni la libreta militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995, Ley 1780 de 2016).

PARÁGRAFO 4º: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones anteriores y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la empresa decidirá si admite o no al aspirante. En caso afirmativo, firmará el contrato de trabajo. En caso negativo, no estará obligada a aceptar reclamo de ninguna naturaleza, ni expedir certificación sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicaciones sobre su determinación.

PARÁGRAFO 5º: La empresa se reserva el derecho de hacer el análisis de antecedentes y la investigación necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante.

PARÁGRAFO 6º: La empresa es responsable y encargada del tratamiento de los datos personales de los candidatos, en cumplimiento de la Ley estatutaria 1581 de 2012, verificando el correcto manejo de la información y datos sensibles obtenidos del candidato en el proceso de selección.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS ESTUDIANTILES

ART. 3º. El contrato de Aprendizaje es un contrato especial a término fijo regido por normas del C.S.T. mediante el cual una persona natural recibe formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje, por cualquier tiempo no superior a tres (3) años. (Artículo 21 Ley 2466 de 2025).

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

ART. 4º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de quince (15) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado. En los mismos términos y con las restricciones de que trata el C.S.T. y como lo señala el artículo segundo de la ley 188 de 1959.

ART. 5º. El contrato a término fijo de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón Social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (Nit), Nombre del Representante Legal y número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (Nit), nombre del Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Nombre de la especialidad y número de orden asignado a ella.
6. Nombre del Centro de Formación Profesional SENA.
7. Duración y períodos (Fecha de iniciación y fecha de terminación de la formación).
8. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
9. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando la fase lectiva y práctica en formación tradicional, o la duración de la formación dual.
10. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
11. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
12. La obligación de afiliación a los sistemas de salud y riesgos profesionales en la fase lectiva y en salud, pensión y riesgos profesionales en la fase práctica o la totalidad de la formación dual.
13. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
14. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
15. Fecha de suscripción del contrato.
16. Firmas de las partes.

ART. 6º. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley está determinada a partir de la vigencia del decreto 933 (Abril 11 de 2003) por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del servicio nacional de aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el art. 33 de la ley 789 de 2002 adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011. En el evento en que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a más tardar dentro de los dos meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 33 de la ley 789 de 2002 adicionado por el art. 168,

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 4 de 63

Ley 1450 de 2011. Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento acarreará la imposición de las sanciones previstas en la ley 119 de 1994.

PARÁGRAFO 1°: Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

PARÁGRAFO 2°: Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley.

PARÁGRAFO 3°: El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices, sin exceder el doble de la misma, siempre y cuando mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para el cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione su domicilio principal.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los patrocinadores a quienes el servicio nacional de aprendizaje, SENA, no les haya determinado la cuota de aprendices en el marco legal de la Ley 789 de 2002, deberán establecer la cuota de aprendices, seleccionarlos, contratarlos o monetizar e informar a esa entidad, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del decreto 933 (11 de Abril de 2003). El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la ley 119 de 1994.

ART. 7°. Monetización de la cuota de aprendizaje. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione su domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo: de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto. En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.

Cuando el empleador, en cumplimiento del Parágrafo transitorio del Artículo 11 del Decreto 933 de 2003 (compilado en el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015), opte por monetizar la cuota mínima de aprendices, total o parcialmente, deberá efectuar el primer pago, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del Decreto 933 de 2003. Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, con un mes (1) de antelación a la contratación de estos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, con un mes (1) de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje. En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización

PARÁGRAFO: En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

ART. 8º Pago de la Monetización de la cuota de aprendizaje. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco días (5) de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, estos se destinarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, modificado por el artículo 23 de la Ley 2466 de 2025.

ART. 9º. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio bien sea en formación tradicional o en formación dual de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y sólo podrá pactarse en término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio del Trabajo.

ART. 10º. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en el que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
2. El contrato de aprendizaje se registrará por el C.S.T.

PARÁGRAFO 1: AFILIACIONES A SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 6 de 63

PARÁGRAFO 2: Durante la vigencia de la relación, al aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 3. PRÁCTICAS ESTUDIANTILES. Es obligación de la empresa afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, a los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas: i) que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución e involucren un riesgo ocupacional, o ii) cuyo entrenamiento o actividad formativa sea requisito para la culminación de sus estudios e involucren un riesgo ocupacional. (Artículo 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y artículo 2.2.4.2.3.4. Decreto 1072 de 2015, Ley 1780 de 2016).

La afiliación deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliarse a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores. (Artículo 2.2.4.2.3.4. Decreto 1072 de 2015).

Período de Prueba.

ART. 11°. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 12°. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°).

ART. 13°. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

PARÁGRAFO: Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor a los límites expresados en los numeral anterior las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

ART. 14º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 15º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO IV Horario de trabajo

ART. 16º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, así: Los horarios de los trabajadores de INDUSTRIAL ACEITERA DE CASANARE S.A., se fijarán observando siempre la jornada máxima semanal vigente, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la empresa:

Días laborables.

Personal administrativo Oficina Principal

Lunes a viernes

Consultar formato de Gestión Humana FO-RH-59 o con su jefe inmediato

Personal administrativo en Fábrica

Lunes a sábado

Consultar formato de Gestión Humana FO-RH-59 o con su jefe inmediato

Personal Operativo

Lunes a sábado

Consultar formato de Gestión Humana FO-RH-59 o con su jefe inmediato

Los turnos establecidos en el reglamento estarán sujetos a la estacionalidad de la cosecha en su momento y algunas necesidades específicas de la compañía.

PARÁGRAFO 1º: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima semanal vigente, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 8 de 63

o de capacitación (L. 50/90, art. 21) hasta la implementación definitiva de la jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales (artículo 6 Ley 2101 de 2021).

PARÁGRAFO 2º: Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del C.S.T.

1. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
2. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima semanal vigente horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio la jornada máxima semanal vigente dentro de la jornada ordinaria. (Ley 1846 de 2017, art. 2).

PARÁGRAFO 3º: Excepción a la Jornada Máxima Legal. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo (artículo 162, C.S.T.).

PARÁGRAFO 4º REDUCCIÓN JORNADA LABORAL LEY 2101 DE 2021. Con la entrada en vigor de Ley 2101 de 2021, se modifica la jornada laboral a partir del mes de julio de 2023, en el sentido de reducir en una hora semanal la jornada de trabajo, esto es, la jornada de trabajo será de 47 horas semanales en julio de 2023, 46 horas semanales en julio de 2024, 44 horas semanales en julio de 2025, y 42 horas semanales en julio de 2026. Adaptándose de esta forma la jornada laboral de la compañía de forma sucesiva y progresiva en cumplimiento de la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 5º. El cumplimiento de Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se disminuye la jornada máxima laboral, se exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la ley 1857 de 2017 (jornada familiar), así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, sobre la dedicación exclusiva de 2 horas de la jornada laboral para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, cuando se aplique la jornada de cuarenta y dos (42) horas semanales.

ART. 17º. La jornada de trabajo, que es de labor efectiva, comenzará en el momento indicado para iniciar labores, y terminará a la hora fijada por la empresa para este efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluye dentro de la jornada de trabajo, el tiempo empleado para llegar al lugar específico de trabajo, ni el tiempo para tomar los alimentos, ni el de reposo o descansos que se concedan dentro de la jornada, salvo disposiciones en contrario.

PARÁGRAFO 1: La sede de trabajo será la señalada en el contrato y el sitio o lugar de trabajo es aquel que indique la Empresa para que el trabajador preste sus servicios.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

PARÁGRAFO 2. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito o cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente, o si se presentaren labores o actividades que a juicio de la Empresa no puedan ser interrumpidas, o bien cuando se requiera trabajo de urgencia será obligatorio para todos los trabajadores desempeñar los trabajos que la Empresa ordene aún fuera de las horas o días ordinarios de labor. El tiempo extra empleado en tales casos, se remunerará de acuerdo con la tarifa legal.

ART. 18°. El trabajador de turno no podrá abandonar su trabajo y, por lo tanto, continuará laborando hasta cuando llegue el que ha de reemplazarlo en el turno respectivo. Al retirarse debe dar aviso al jefe inmediato.

PARÁGRAFO: En el caso de cambio de turno el trabajador puede retirarse de su sitio de trabajo antes de la terminación del turno siempre y cuando cuente con autorización previa del jefe inmediato y su compañero que le recibe el turno, acceda a reemplazarlo. Lo anterior, de conformidad con las instrucciones internas de entrada, salida y cambios de turno que imparta el Empleador.

ART. 19°. El trabajador que labore ocasionalmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado a la semana siguiente. (Artículos 179, 180 y 181 CST).

ART. 20°. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana.

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 21°. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. (Artículo 10 de Ley 2466 de 2025)

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve (7:00 p.m.).
2. Trabajo ordinario nocturno es el comprendido entre las diecinueve (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 22°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). En consecuencia, las horas extras se causarán a partir del cumplimiento de jornada máxima semanal vigente establecida para los empleados de Industrial Aceitera de Casanare S.A.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 10 de 63

ART. 23º. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, para lo cual no se requiere de autorización del Ministerio del Trabajo (párrafo del artículo 162 del C.S.T. modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025).

ART. 24º. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, 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 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 25º. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1º: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2º: Descanso en día sábado. Puede repartirse la jornada máxima semanal vigente de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3º. El pago de trabajo suplementario y/o de horas extras, se efectuará junto con el salario en el periodo siguiente (art. 134, ord 2 del C.S. del T.).

CAPÍTULO VI Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 26º. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (C.S.T., Art. 177).

PARÁGRAFO 1º: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PARÁGRAFO 2º: Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en la ley.

PARÁGRAFO 3º: Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del C.S.T.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PARÁGRAFO 4º: Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata el PARÁGRAFO 3º, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

1. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
2. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
3. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 12 de 63

PARÁGRAFO 5°: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 6°. DOMINICAL OCASIONAL Y HABITUAL: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario

PARÁGRAFO 7°. REMUNERACIÓN DOMINICAL OCASIONAL (Art. 180 CST): El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero a su elección.

PARÁGRAFO 8°. REMUNERACIÓN DOMINICAL HABITUAL (Art. 181 CST): El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 9°. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 27°. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 28°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas.

ART. 29°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ART. 30°. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 13 de 63

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 31°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 32°. Se pueden compensar las vacaciones en dinero durante la vigencia del contrato de trabajo, siendo necesario el acuerdo por escrito entre la Empresa y el trabajador, previa solicitud expresa del trabajador. Solamente pueden compensarse en dinero hasta la mitad de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador. (Ley 1429 de 2010 artículo 20). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 33°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 34°. 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.

ART. 35°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

Permisos.

ART. 36°. LICENCIAS REMUNERADAS. La empresa **Industrial Aceitera de Casanare S.A** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para la asistencia a urgencias o citas médicas programadas con especialistas; para la asistencia a obligaciones escolares como acudiente; para

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

la atención de citaciones judiciales, administrativas o legales, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir al entierro de sus compañeros y demás permitentes, 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 del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- **PERMISO SINDICAL:** Los permisos Sindicales se otorgarán en la forma prevista en la Ley.
- **CALAMIDAD DOMESTICA DEBIDAMENTE COMPROBADA:** Se entenderá por calamidad doméstica 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 como enfermedad, accidente de tipo doméstico, el secuestro o la desaparición de los familiares en los grados mencionados, incendio, inundación, terremoto o cualquier tipo de desastre natural o situación que requiere de la atención inmediata del trabajador.

Para los casos antes referidos el trabajador previa solicitud, deberá negociar directamente con el jefe inmediato el total de días de calamidad que puede tomar, quien de acuerdo a las necesidades del área determinará el número de días que por calamidad domestica puede tomar el trabajador, los cuales no podrán ser más de tres (3) días como máximo dependiendo de la calamidad.

En caso que por la calamidad se requieran por más de tres (3) días, se deberá solicitar autorización escrita.

En caso de **grave calamidad doméstica**, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

- **PERMISOS PARA ASISTIR AL ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- **PERMISOS PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN:** Para obtener el permiso correspondiente, el Trabajador deberá comprobar su ausencia con la comunicación oficial respectiva y sólo ésta se tendrá como válida para acreditar el hecho, este deberá avisar con ocho (08) días de anticipación.
- **PERMISOS PARA ASISTIR A CONSULTA MÉDICA PROGRAMADA CON ESPECIALISTAS, URGENCIAS Y TRATAMIENTO DE LA ENDOMETRIOSIS:** 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, siempre y cuando y salvo

los casos de urgencia, éstos sean solicitados por lo menos con un (1) día hábil de anticipación. La duración del permiso para asistir a citas médicas se determinará por la boleta de consulta o cita, más un plazo razonable para el transporte del trabajador, lapso que será calificado a juicio de la Empresa. En caso de que el trabajador no presente la boleta de atención medica debidamente sellada, con hora de ingreso y de salida del servicio, habrá lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias previstas en el capítulo correspondiente.

- **PERMISO PARA ASISTIR A OBLIGACIONES ESCOLARES COMO ACUDIENTE:** En los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. El trabajador debe allegar la citación del centro educativo de manera previa, por lo menos con dos (02) días de antelación.
- **PERMISO PARA ATENDER CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS O LEGALES:** Para ello debe allegar la citación respectiva, por lo menos con dos (02) días de antelación.
- **PERMISO POR ASUNTOS PERSONALES:** Cuando el trabajador requiera de un permiso para realizar una diligencia de carácter personal, deberá hacer una solicitud por escrito, con mínimo dos (02) días hábiles de antelación en la que la indique el motivo, fecha y hora de la misma.

Estos permisos se concederán con carácter no remunerado salvo que el tiempo en ellos utilizado se compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria o a opción de la empresa

- **LICENCIA REMUNERADA A FAVOR DE LOS PADRES TRABAJADORES O A QUIEN OSTENTE LA CUSTODIA Y EL CUIDADO PERSONAL DE UN MENOR DE EDAD QUE PADEZCA UNA ENFERMEDAD O CONDICIÓN TERMINAL:** La empresa concederá por un término de diez (10) días hábiles una vez al año, la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, los cuales podrán ser de manera continua o discontinua, según acuerden la empresa y el (la) trabajador (a).
- **LICENCIA POR LUTO.** Por muerte de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padre del trabajador, el abuelo, el hijo y el nieto), primero de afinidad (padres del cónyuge o hijos de cónyuge que no sean hijos del trabajador) y segundo civil (el abuelo adoptante del trabajador o el nieto adoptivo), por cinco (5) días hábiles laborables siempre que concuerde con el suceso. Este deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- **LICENCIA DE MATERNIDAD:** Es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de 18 años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o

compañera permanente. Por embarazo, la empleada tendrá derecho al reconocimiento de dieciocho (18) semanas remuneradas en la época del parto; la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar el estado de embarazo de la trabajadora, la indicación del día probable del parto, la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto. Dicho descanso recibe el nombre de licencia de maternidad y la misma se encuentra regulada en su totalidad por la Ley 1822 del 4 de enero de 2017 la cual modificó el artículo 236 del C.S.T.

La licencia para madres de niños y niñas prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la edad estacional y el nacimiento a término, que serán sumadas a las 18 semanas establecidas por ley. Si se trata de una madre con parto múltiple se tendrá en cuenta la diferencia anterior más 2 semanas más.

Los demás beneficios de la licencia de maternidad expuestos por la ley 1822 del 2017, serán aplicables plenamente por el empleador.

- **PERÍODO DE LACTANCIA:** La empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses, y un (1) descanso de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años del menor y siempre y cuando se mantenga una adecuada lactancia materna continua.
- **LICENCIA DE ABORTO:** La trabajadora que sufra de un aborto, tendrá una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, según acreditación del certificado médico.
- **LICENCIA DE PATERNIDAD:** Por nacimiento de hijo, el esposo o compañero permanente tendrá un periodo de dos (02) semanas, acreditado por medio del registro civil del menor. La misma aumentara gradualmente hasta llegar a cinco (5) semanas de licencia, por cada punto porcentual de baja en la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la Ley 2114 de 2021.

PARÁGRAFO: El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

- **LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA:** Previo mutuo acuerdo entre el padre trabajador y madre trabajadora, estos podrán compartir las últimas seis (6) semanas de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad.

La madre debe gozar de las primeras doce (12) semanas de licencia. Asimismo, al padre trabajador no se le podrán descontar las dos (2) semanas de la licencia de paternidad.

Para su cumplimiento, deberán:

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

- a) Realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante Industrial Aceitera de Casanare S.A., en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- b) Autorización por el médico tratante del acuerdo de los padres.
- c) deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
- d) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- e) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- f) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

- **LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL:** La madre y/o padre pueden cambiar un determinado tiempo de la licencia de maternidad y/o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, el cual será equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.
 1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
 2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
 3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
 4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4 del presente artículo.

Para tal fin, debe existir mutuo acuerdo entre Industrial Aceitera de Casanare S.A y el trabajador. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
- b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
- c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

Este acuerdo deberá consultarse con Industrial Aceitera de Casanare S.A a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento y la compañía dará respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

Esta licencia se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

PARÁGRAFO 1º: El tiempo empleado en asuntos personales, no se computarán en la liquidación del salario excepto cuando la Empresa autorice previamente la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas.

PARÁGRAFO 2º: Mientras el trabajador este haciendo uso de un permiso o licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, la Empresa sólo asumirá las obligaciones que le imponga la Ley.

PARÁGRAFO 3º: CELEBRACIÓN DIA DE LA FAMILIA Ley 1857 de 2017. La empresa deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (Artículo 3º Ley 1857 de 2017).

A fin de implementar la anterior obligación Industrial Aceitera de Casanare S.A., realizará una actividad de integración del día de la familia o los empleados podrán disfrutar un día para compartir con su familia de acuerdo a las siguientes instrucciones:

- a. El permiso debe ser acordarlo con el líder y/o jefe inmediato.
- b. El día libre tiene vigencia por el año en curso.

La empresa según las necesidades de su operación podrá modificar la modalidad bajo la cual dará cumplimiento a lo dispuesto en el parágrafo del artículo 5A Ley 1857 de 2017, situación que será previamente notificada a los empleados, por el área encargada. Esta obligación estará vigente hasta la implementación definitiva de la jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales (artículo 5 de la Ley 2101 de 2021).

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 37º. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.

2. 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%).
3. 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 (L. 50/90, art. 18).

ART. 38º. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 39º. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

ART. 40º. Periodos de pago: Los pagos se efectuarán a los trabajadores de la Empresa de manera quincenal. Si éste día fuere feriado se les pagará su salario o sueldo en el día hábil inmediatamente anterior. No obstante, la empresa se reserva la facultad de cambiar unilateralmente la periodicidad de pago.

ART. 41º. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. 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 (CST, art. 134).

PARÁGRAFO 1º: El trabajador debe firmar los recibos de todos los pagos que se le hagan. Si el trabajador no supiere firmar, estampará su huella dactilar en el correspondiente recibo.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

PARÁGRAFO 2º: La Empresa con autorización previa y escrita del trabajador, en cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá reducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador. También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto de los salarios, por valor de cuotas sindicales, de cooperativas, cajas de ahorro y demás conceptos ordenados por la Ley, Convenciones, Pactos o Fallos Arbitrales, previos los requisitos legales y reglamentarios en cada caso.

PARÁGRAFO 3º: El trabajador deberá firmar a su presentación y para cada caso, la autorización de descuento por pérdida o deterioro de elementos de trabajo y por los daños y/o perjuicios que le causare a las instalaciones o bienes de la Empresa.

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

ART. 42º. 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 con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

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 con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)) el cual consiste en un desarrollo lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 43º. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 44º. Todo trabajador dentro del 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. Si este 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.

PARÁGRAFO 1º. El trabajador se encuentra obligado a informar a la empresa sobre la expedición de la incapacidad por cualquier medio de comunicación. Lo anterior con el fin de que el empleador

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 21 de 63

pueda efectuar el trámite del reconocimiento prestacional ante la Entidad Promotora de Salud, de conformidad como lo estipula la Ley.

PARÁGRAFO 2°. Para los efectos del reconocimiento de las incapacidades expedidas por entidades prestadoras de salud que no hagan parte de la red de prestadores de salud de la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador, el certificado de incapacidad deberá ir acompañado de los documentos necesarios como son la epicrisis o historia clínica para debida transcripción del certificado de incapacidad ante la respectiva EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador.

Para presentar la documentación antes indicada, el trabajador deberá remitirla a la empresa de manera inmediata por cualquier medio una vez expedido el certificado de incapacidad.

PARÁGRAFO 3°. De no presentar se la documentación indicada anteriormente, la compañía se abstendrá de reconocer suma alguna de dinero por concepto de auxilio económico por incapacidad y los días que no asistió a laborar se califican como ausencia.

ART. 45°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y 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.

ART. 46°. 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 las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que la 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 Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 47°. 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.

ART. 48°. En caso de accidente no mortal, aun 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.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 22 de 63

ART. 49°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales 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.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una 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.

ART. 50°. 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 C.S.T., a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad 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, ley 1562 de 2012, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 y Decreto 1443 de 2014 del sistema general de riesgos laborales de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 1°: De acuerdo al Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 serán obligaciones del empleador las siguientes:

1. Realizar una evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Identificar los peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.
3. Crear una Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Realizar un plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.
5. Programar las capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST.
6. Formular las políticas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
7. Realizar un reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
8. Fijar los criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.
9. Realizar la evaluación de la gestión en SST.
10. Tomar las acciones preventivas o correctivas a fin de evitar accidentes o enfermedades.

PARÁGRAFO 2°: Serán obligaciones de los trabajadores las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Cumplir con todas las demás obligaciones legales y normas internas que se adopten para la ejecución de un trabajo seguro.

PARÁGRAFO 3º: Industrial Aceitera de Casanare S.A., y sus trabajadores y/o contratistas darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden.

ART. 51º. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o procesos del oficio respectivo y al conjunto de las indicaciones o recomendaciones, que se hubieren impartido o que se impartieren para lograr lo encomendado en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además de lo anterior, los trabajadores tienen como deberes los siguientes

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. 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.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Observar todas las medidas, deberes, obligaciones y régimen de prohibiciones establecidas en las políticas de seguridad industrial, de ética y cualquier otra que se establezca al interior de la Empresa y que se adhiera a los contratos de trabajo.
12. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de la oficina; o que se lucren de servicios o beneficios que la Empresa haya dispuesto para sus empleados.
13. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de Empresa o las normas legales.

CAPÍTULO X **Orden jerárquico.**

ART. 52º. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

1. Gerente General
2. Gerente de Planta Extractora
3. Gerente de gestión humana
4. Gerente de sostenibilidad
5. Director administrativo
6. Jefes
7. Supervisores
8. Coordinadores, analistas, asistentes, operadores y auxiliares operativos.

PARÁGRAFO 1º: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa:

1. Gerente General
2. Gerente de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO 2º: Tendrán la facultad para resolver los recursos de apelación interpuestos por los trabajadores contra las decisiones en materia disciplinaria, los siguientes cargos:

1. Gerente General
2. Gerente de gestión humana

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para menores de edad

ART. 53°. La empresa se ajustará a las disposiciones legales en cuanto restrinjan o prohíban la ejecución de trabajos para los menores de 18 años, conforme a lo establecido en el Artículo 242 C.S.T., y artículo 3 del Decreto 1796 de 2018.

PARÁGRAFO: La empresa podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo, cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el normal desarrollo del embarazo, con el fin único y exclusivo de evitar que la trabajadora se exponga a factores que puedan causarle daño a ella o al feto (Resoluciones 3716 y 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

ART. 54°. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

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

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.

8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu

- manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
 23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
 25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
 26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
 27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
 28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
 29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
 30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
 31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
 32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARÁGRAFO 1º: Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

PARÁGRAFO 2º: Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo vigente. (Artículo 115 Ley 1098 de 2006).

PARÁGRAFO 3º: Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá estar exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales. (Artículo 116 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores.

ART. 55 º. Son obligaciones especiales del empleador:

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

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. 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.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. 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.
9. 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 familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 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 (CST, art. 57).
16. 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.
17. 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.
18. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 15 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

ART. 56º. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Abstenerse de retirar de las instalaciones de la Empresa o de sus clientes objetos, herramientas, materias primas, insumos y/o artículos de cualquier tipo salvo autorización previa para cada caso.
10. Dar aviso inmediato al jefe inmediato, de cualquier accidente o incidente, ya sea suyo o de alguno de sus compañeros.
11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de su trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.
12. Reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, permisos o vacaciones.
13. Firmar a su presentación y en cada caso, la autorización de descuento por pérdidas o deterioro de elementos de trabajo o por los daños y/o perjuicios que le causare a las instalaciones o bienes de la empresa.
14. Abstenerse de poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa o los bienes de terceros confiados al mismo.
15. Dar cumplimiento oportunamente a las prescripciones que, para seguridad de los locales, equipos, operaciones o los dineros y/o valores de la Empresa o que en ella se manejan, imparta la Empresa.
16. Someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y, a su vez, 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.
17. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere la empresa, a su control y vigilancia, para el cumplimiento de los horarios, las tareas de trabajo, la entrega y recibo de materiales o la utilización de formas determinadas, la guarda, conducción traslado o

disposición de documentos, valores o cualesquiera bienes o efectos comerciales o industriales de la empresa o para ella.

18. Usar los implementos de seguridad entregados por la Empresa tales como, pero sin limitarse a: guantes, gafas, caretas, delantales, protectores auditivos, zapatos, botas, casco, fajas de seguridad, chalecos, arneses, etc, para cada labor específica.
19. No aprovecharse indebidamente de la relación comercial con los clientes, proveedores o usuarios de la Empresa, a fin de obtener de éstos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de trabajador de la institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
20. Guardar absoluta lealtad para con la Empresa y mantener escrupulosa reserva sobre los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a aquella. Pertenece a la Empresa todo estudio, información, mejora, descubrimiento, o invención efectuados por los trabajadores o con su intervención durante la vigencia de la relación laboral por causa o con ocasión de la labor que desempeñen, sobre los cuales deben guardar legalmente absoluta reserva respecto a terceros.
21. Dar buen trato a los elementos de trabajo, maquinaria e instalaciones, de acuerdo con el oficio contratado.
22. Guardar buena armonía, respeto y consideración con el personal de contratistas, compañías o entidades que tengan vinculación o relaciones con la empresa.
23. Estar pendiente del buen funcionamiento de las máquinas, vehículos, motocicletas, o similares a su cargo.
24. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de útiles de oficina, energía, agua de la planta de tratamiento, combustible, lubricantes y de otros elementos materiales.
25. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieran ejecutar algunos trabajadores, tales como no llenar o no firmar el libro de entradas o salidas, donde lo hubiere, oponerse a ser requisado en su persona o en sus pertenencias, dentro de la empresa o en lugares inmediatos a ella, no colaborar en las investigaciones administrativas que realice la empresa; no indicar la dirección de su residencia ni informar el cambio de ella y todas las demás medidas que la empresa establezca.
26. Portar el carné de identificación exigido por la Empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea exigido.
27. Someterse a las requisas y registros indicados por la Empresa.

28. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Empresa y en los cuales se haya seleccionado como participante.
29. Registrar ante el Superintendente de Recursos Humanos, Auxiliar de recursos humanos o quienes hagan sus veces, la dirección exacta de su domicilio y avisar cualquier cambio de residencia en forma oportuna durante el transcurso de su relación laboral con la Empresa.
30. Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él.
31. Tratar a los superiores, subalternos, compañeros de trabajo, clientes de la Empresa y el público en general con la mayor deferencia y cortesía.
32. No aceptar dádivas o dinero por cumplir o incumplir las funciones a su cargo.
33. Abstenerse de reportar como realizadas tareas o visitas no efectuadas.
34. El trabajador sujeto a una jornada por turno no podrá abandonar su lugar de trabajo hasta que su remplazo llegue y deberá notificar al supervisor de tal situación de manera inmediata, para que éste autorice el pago de las horas extras que se generen.
35. Presentarse a sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia, por motivos de permiso, vacaciones, suspensión, incapacidad o tratamiento médico, etc. El trabajador no puede reiniciar labores sin haber recibido previamente la autorización correspondiente, después de efectuada la presentación ante su superior.
36. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeña, como también las de mantenimiento, limpieza y presentación adecuada de las maquinas, herramientas o utensilios de trabajo, y el sitio de trabajo mismo.
37. El trabajador está obligado a prestar sus servicios, cuando la empresa así lo requiera, a otras personas naturales o jurídicas con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación laboral con dicha persona, ni tampoco que la empresa o empresas tengan que reconocer remuneración alguna. Dichos servicios serán en todo caso, temporales, y pueden efectuarse en las instalaciones de la empresa o en las respectivas empresas o entidades.
38. Los jefes o superiores jerárquicos respectivos, están obligados a informar oportunamente sobre la no presentación de los trabajadores y dar cuenta de toda irregularidad o infracción que comentan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión inmediata.
39. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión aludidos.

40. Utilizar los equipos, maquinarias, vehículos y/o herramientas de propiedad o asignados por la Empresa, con la observancia de las normas de seguridad que éstos tengan y las normas de tránsito vigentes.
41. Utilizar los equipos de cómputo, de propiedad o de uso de la Empresa con la observancia de las normas de seguridad en sistemas, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en la base de datos de la Empresa. Tampoco destinar los equipos de cómputo de la Empresa para uso personal.
42. No transportar en los vehículos, motos, de la Empresa o asignados por la Empresa a personas u objetos ajenos o extraños a él, sin previa autorización, ni prestar tales vehículos o embarcaciones a empleados o personas no autorizadas.
43. Abstenerse de alterar, sustraer o manipular en indebida forma o para fines diferentes los equipos, máquinas, vehículos o herramientas, asignadas con ocasión del oficio contratado.
44. Contribuir activamente en la capacitación y desarrollo de trabajadores nuevos dentro de cada sección o dependencia.
45. Cumplir con todas las leyes y reglamentos de Colombia, especialmente las relativas a moneda, mercado negro, y el uso y consumo de drogas y alcohol.
46. Abstenerse de presentarse bajo la influencia de alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, sustancias psicotrópicas o de drogas enervantes, o consumir o comercializar alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, psicotrópicos o drogas enervantes en el sitio de trabajo y/o en el horario de trabajo y/o en ejecución del cargo, o portar armas durante el trabajo.
47. Entregar las incapacidades médicas, recomendaciones, soportes de su estado de salud inmediatamente le sean expedidas.
48. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST. Registrar en las oficinas de la empresa, los cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, esposas o padres y nacimientos de hijos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. (Subsidio familiar, seguro de vida, etc.)
49. Mantener en estricta confidencialidad toda la información referente a la empresa, y se está obligado a entregar cualquier material o documentos pertenecientes a la empresa, en caso de retiro.
50. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.

51. Cumplir la política de sostenibilidad establecida por la compañía.
52. Cumplir con la política de desconexión laboral establecida por la compañía.
53. Cumplir con la política de prevención en consumo de alcohol, sustancias alucinógenas y tabaco.
54. Todos los empleados deben velar por la protección de la fauna silvestre y denunciar cualquier actividad de caza furtiva o comercialización ilegal de animales.
55. Es obligación de los trabajadores informar a la empresa sobre la presencia de animales en peligro o que puedan ser víctimas de caza furtiva.
56. Se debe colaborar con las autoridades ambientales en caso de que se detecte alguna actividad ilegal relacionada con la fauna silvestre.
57. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, reglamentos, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.

PARÁGRAFO 1º: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

PARÁGRAFO 2º: En el caso de cambio de turno, el trabajador puede retirarse de su sitio de trabajo antes de la terminación del turno si su compañero que le recibe el turno accede a remplazarlo, y según las instrucciones sobre entrada, salida y cambios de turno que imparta la Empresa.

ART. 57º. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y 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 C.S.T.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o 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 estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
12. Permitir la circulación de escritos irrespetuosos o injuriosos para los compañeros de trabajo, jefes o subalternos, lo mismo que la repartición fijación o circulación de avisos, volantes o escritos que carezcan de firma responsable.
13. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
14. Se prohíbe el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que

se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

15. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.
16. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
18. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
19. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ART. 58°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Permitir el ingreso de terceras personas no autorizadas por el empleador y que por la naturaleza de las labores propias del objeto social de la Empresa no deban estar dentro de sus instalaciones.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
5. 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.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades diferentes a aquellas que le estén recomendadas.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
11. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa, en horas de trabajo, sin autorización escrita.
12. Conducir con excesiva velocidad los vehículos, motos, de la Empresa o asignados por la Empresa o infringir disposiciones de circulación tránsito u observar mal comportamiento o hacer mal uso de los vehículos que la Empresa haya dispuesto para el transporte del personal.
13. Valerse del “buen nombre” de la Empresa o del cargo que desempeña para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales o de terceros.
14. Retener dineros o valores de cualquier clase de propiedad de la Empresa.
15. Hacer mal uso, dañar material o equipo por errores derivados por descuido, negligencia, imprudencia, debidamente comprobados.
16. Fumar dentro de la Empresa en áreas prohibidas o de riesgo.
17. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o que amenace su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de los superiores o de terceras personas o perjudique las máquinas, herramientas, edificios, talleres o salas de trabajo y el medio ambiente tales como pero sin limitarse a: fumar en lugares prohibidos, mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables, material biológico, de fumigación, abonos, por conducir a excesiva velocidad, o en forma descuidada o imprudente, por infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministra la empresa para la realización de los trabajos peligrosos o contravenir cualesquiera otra regla de seguridad o de prudencia.
18. Permitir o patrocinar la suplantación de familiares, a fin de obtener derechos, beneficios o servicios que la empresa ofrece a los familiares del trabajador, o continuar disfrutando de servicios o beneficios de carácter legal o convencional, sin tener derecho a ellos, o utilizarlos indebidamente.
19. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad, o en contravención a las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de las reglas de conducta en materia de seguridad e higiene industrial o disciplinaria, constituye falta grave, aun cuando

no se produzca daño o perjuicio alguno y sin consideración a que el hecho u omisión fue con intención o sin ella.

20. Ejecutar cualquier acto de falsedad, engaño, que produzca o pueda producir perjuicio a la Empresa o a terceros.
21. Abandonar el lugar de trabajo sin justa causa, sin previo aviso o sin autorización.
22. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades diferentes a aquellas que le estén encomendadas.
23. Manejar vehículos, motos, bicicletas de la Empresa o asignados por la Empresa sin estar previamente autorizado para ello.
24. Dormirse en los sitios y horas de trabajo.
25. Amenazar, insultar o agredir o faltar el respeto de palabra o de acción en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, o al personal que preste servicios de terceros dentro de la Empresa.
26. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
27. Utilizar el carné que no es de su propiedad. En caso que se le perdiera el carné, colocar un denuncia en una estación de policía o autoridad competente y comunicar al Superintendente de Recursos Humanos o sus representantes, para que le expidan uno nuevo y se le descuenta el valor de este por nómina.
28. Amenazar, insultar o agredir ó faltar al respeto de palabra o de acción, o mal comportamiento en cualquier forma contra sus compañeros o terceros, dentro de los vehículos de transporte de la Empresa o asignados por la Empresa.
29. Escribir, imprimir, repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo avisos, volantes, o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros de trabajo, jefes o subalternos.
30. Operar o manejar equipos, aparatos o máquinas que no esté autorizado para operar sin permiso del jefe inmediato.
31. Revender los implementos de protección personal o cualquier otro de propiedad de la empresa.
32. Incitar, fomentar, organizar o participar en manifestaciones o mítines de cualquier clase dentro de las instalaciones o en áreas de la empresa.
33. Trabajar horas o turnos diferentes a los ordenados por el jefe inmediato y sin autorización de éste.

34. Efectuar bromas, chanzas o juegos de manos, dentro de la Empresa o en horas de trabajo.
35. Realizar trabajos para beneficio individual o particular, con elementos de la Empresa y dentro de la Empresa.
36. Presentar documentos falsos, informaciones inexactas y/o falsificar certificados personales y/o de terceras personas o, certificados de la Empresa para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
37. Hacer parte de cualquier negociación falsa tendiente a la liquidación parcial de cesantía de compañeros de trabajo, por sí mismo o por intermedio de terceras personas o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.
38. Solicitar préstamos en dinero, o utilizar como fiador a cualquiera de las personas que están bajo su mando, o que por razones del puesto que desempeñan en la Empresa, la persona a quien se le solicita el favor se sienta impedida para hacerlo.
39. Utilizar como fiador y/o hacer embargar un compañero de trabajo.
40. El acceder a servir como fiador para transacciones comerciales a sus compañeros de trabajo.
41. Suministrar datos falsos de trabajos no realizados a pesar de ser su obligación realizarlos.
42. Adulterar documentos de la empresa o que estén destinados a ella.
43. El uso de radioreceptor, equipos de sonido y televisión dentro de los predios de la Empresa. Excepto los autorizados por la Empresa.
44. Permitir que otro use su carné de identificación, o usar el de otro, o no utilizarlo.
45. Retardarse injustificadamente a su sitio de trabajo y no presentarse a su jefe inmediato.
46. Utilizar o llevar consigo marihuana, bazuco, coca o sustancias similares dentro de las dependencias de la Empresa.
47. Distribuir material escrito, o impreso de cualquier clase, dentro de la Empresa, sin autorización.
48. Retirar información de base magnética (diskettes, memorias usb, cd, dv, almacenamiento en repositorios externos, discos de almacenamiento externos) sin la autorización escrita por parte de la Gerencia.
49. Introducir en los computadores, tablets, celulares inteligentes, o equipos de cómputo de la Empresa, medios magnéticos ajenos, software sin licenciamiento de la Empresa que puedan

afectar de cualquier manera los informes, equipos o cumplimiento de licenciamiento legal del mismo.

50. Fijar o remover material de las carteleras, sin autorización.
51. Incumplir las órdenes impartidas por el jefe inmediato.
52. Hacer afirmaciones falsas y/o maliciosas sobre la Empresa, sus trabajadores o sus productos.
53. Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias de la Empresa.
54. Participar en sabotaje o espionaje.
55. Violar reglas de seguridad.
56. Incumplir las instrucciones y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, que le hayan comunicado por escrito, como son la toma obligatoria de los exámenes preventivos anuales.
57. La retención de documentos de identidad, pasaportes, tarjetas bancarias, pago o recepción de cuotas de contratación, sustitución de contrato, la imposición de horas extraordinarias no voluntarias, falta de libertad de los trabajadores para dimitir, penalización por terminación de la relación de trabajo, servidumbre por deudas, retención de salarios y cualquier otra conducta que atente contra la política de sostenibilidad de la compañía.
58. Infringir a política de desconexión laboral establecida por la compañía.
59. Presentarse a laborar bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas y/o sustancias restringidas que alteren el estado de conciencia, estado de ánimo, percepción y capacidad de reacción; el uso, venta, fabricación, posesión, distribución o transporte de sustancias alucinógenas, alcohol o bebidas embriagantes dentro de las instalaciones de la compañía; fumar en lugares como casinos, módulos, baños, oficinas, lotes, puntos de almacenamiento, talleres, tanqueo, al interior de los vehículos y/o zonas de parqueo; no notificar al representante de SST acerca de la prescripción médica de medicamentos que afecten el desempeño seguro en sus funciones; la negación a la práctica de pruebas de alcoholimetría aleatorias de la compañía; así como cualquier incumplimiento a la política de prevención en consumo de alcohol, sustancias alucinógenas y tabaco establecida por la compañía.
60. Queda terminantemente prohibida la caza furtiva y la comercialización de cualquier especie animal dentro de la empresa y en sus alrededores.
61. Se prohíbe el almacenamiento de huesos de animales, a menos que se cuente con la autorización legal correspondiente.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 42 de 63

62. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las leyes o de los reglamentos o políticas de la empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones señaladas en el presente artículo por parte del trabajador, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador.

CAPÍTULO XIII Escala de faltas y sanciones disciplinarias.


ART. 59°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 60°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo en el ingreso a la jornada laboral superior a quince (15) minutos sin causa justificada, siempre que no se derive de ello un perjuicio de consideración para la Empresa, implicará por primera vez; llamado de atención por escrito, por segunda vez; Suspensión del contrato de trabajo por 1 día y por tercera vez; Suspensión del contrato de trabajo por 2 días.
2. El abandono del puesto de trabajo por un tiempo superior a una (1) hora sin causa justificada, siempre que de dicha conducta no derive un perjuicio de consideración para la Empresa, implicará por primera vez; llamado de atención, por segunda vez; Suspensión del contrato de trabajo por 1 día y por tercera vez; Suspensión del contrato de trabajo por 2 días.
3. Faltar al trabajo hasta 2 días sin excusa y/o soporte justificable, siempre que de dicha conducta no se derive un perjuicio de consideración para la Empresa, implicará por primera vez; llamado de atención, por segunda vez; Suspensión del contrato de trabajo por 1 día y por tercera vez; Suspensión del contrato de trabajo por 2 días.
4. Faltar al trabajo hasta por 4 días sin excusa y/o soporte justificable, siempre que de dicha conducta no se derive un perjuicio de consideración para la Empresa, implicará por primera vez; Suspensión del contrato de trabajo por 2 días, por segunda vez; Suspensión del contrato de trabajo por 3 días.
5. Ejecutar cualquier acto leve de irrespeto, violencia verbal, injuria o calumnia, ya sea de forma presencial o a través de medios digitales, en contra de superiores, compañeros de trabajo, clientes o proveedores, que alteren el clima laboral o afecten la dignidad de las personas, implica por primera vez; Suspensión del contrato de trabajo por 1 día, por segunda vez; Suspensión del contrato de trabajo por 2 días.
6. La no asistencia a los cursos y capacitaciones programadas por la Empresa sin justa causa implicará por primera vez llamado de atención y posterior a las reincidencias suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
7. La violación leve y menor por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 43 de 63

ART. 61º. Constituyen faltas graves:

1. El retardo en el ingreso a la jornada laboral por un tiempo mayor a quince (15) minutos sin causa justificada, implicará por cuarta vez la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
2. El abandono del puesto de trabajo por un tiempo superior a una (1) hora sin causa justificada, implicará por cuarta vez la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
3. Faltar al trabajo hasta por 2 días sin excusa y/o soporte justificable, implicará por cuarta vez; terminación de contrato por justa causa.
4. Faltar al trabajo hasta por 4 días sin excusa y/o soporte justificable, implicará por tercera vez; terminación de contrato por justa causa.
5. Faltar al trabajo hasta por cinco (5) días consecutivos o no, sin excusa y/o soporte justificable, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, bajo la configuración de abandono del cargo.
6. Incurrir en cualquier acto de irrespeto, violencia verbal, injuria o calumnia, ya sea de forma presencial o a través de medios digitales, en contra de superiores, compañeros de trabajo, clientes o proveedores, que altere el clima laboral o afecte la dignidad de las personas, dada la naturaleza reiterada de la conducta por tercera vez acarreará la terminación del contrato por justa causa.
7. Incurrir en cualquier acto de violencia física, agresión, riña o uso de fuerza contra superiores, compañeros, subalternos, clientes, proveedores o visitantes, dentro de las instalaciones de la empresa o en ejercicio de sus funciones fuera de ella que por ende alteren el clima laboral o afecten la dignidad de las personas, dichas conductas serán consideradas como falta grave y serán justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa.
8. La ejecución de cualquier acción u omisión que comprometa la integridad de la biodiversidad, así como la participación en actividades que impliquen maltrato, crueldad o sufrimiento animal, contraviniendo las políticas de bienestar animal y sostenibilidad de la empresa, serán consideradas como falta grave y serán justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa.
9. El hecho que el trabajador participe en conductas constitutivas de acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, ó promueva, tolere y/o sea permisivo con dichas conductas será considerado como falta grave y será justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa.
10. Errores y malos procedimientos operacionales que causen perjuicio económico o sancionatorio a la Empresa implicará la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa.
11. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, es decir, violaciones inherentes a este reglamento, al reglamento de higiene y seguridad industrial, a las implementadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, al contrato de trabajo y demás normas y/o políticas establecidas en la Empresa, así como, cualquier incumplimiento que genere un perjuicio de consideración a la Empresa. Dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

ART. 62º. El no cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones mencionadas en el capítulo XII o violación a las prohibiciones del capítulo XIII del presente Reglamento podrá, en todo caso, dar como resultado la terminación unilateral del contrato de trabajo.”

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

ART. 63º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien podrá hacerse asistir a la correspondiente diligencia por dos compañeros de trabajo, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 44 de 63

la organización sindical a que pertenezca. El trabajador será escuchado en descargos por el Superintendente de Recursos Humanos o quien haga sus veces y/o por el Jefe inmediato.

Para lo anterior, se cumplirá el siguiente procedimiento:

- a. Conocida la infracción o hechos, se solicitará al superior inmediato o a quién haya tenido conocimiento de ella, consignarla por escrito con las pruebas que soporten la existencia de la falta cometida.
- b. Se citará al Trabajador por escrito, como mínimo con 5 días de antelación a la fecha de los descargos y anexando las pruebas que soportan los hechos que constituyen la falta cometida, indicándole el hecho o los hechos sobre los cuales versarán los descargos, señalándole además que a la diligencia puede concurrir con un compañero de trabajo en calidad de testigo o hasta dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca. El trabajador está obligado a firmar la citación en constancia de notificación. De no hacerlo se entenderá surtida esta con la firma de dos testigos.
- c. Los descargos se recibirán oralmente, transcribiéndolos en lo posible en forma simultánea, en presencia del testigo citado por el empleado, si este quiere ser asistido en las diligencias, conforme se establece en el literal anterior. El Testigo debe a su vez obtener previamente permiso de su superior inmediato para asistir a la diligencia.
- d. Se interrogará al trabajador sobre el cargo y funciones que ocupa y desempeña, sobre las obligaciones y prohibiciones que le incumben y sobre los hechos que se investigan, transcribiendo literalmente sus respuestas y solicitándole las aclaraciones y precisiones a que haya lugar. Terminada la diligencia se leerá en voz alta y se firmará por quienes intervinieron. El trabajador podrá acompañar los documentos y/o pruebas que a su juicio aclaren su responsabilidad en los hechos investigados.
- e. Si el Trabajador que rinde los descargos se niega a firmar el acta correspondiente, quien recibe los descargos dejará constancia de ello y solicitará la firma de dos testigos que dejarán constancia sobre la negativa del trabajador a firmar.
- f. De los descargos se le podrá entregar copia al trabajador, si así lo solicita.
- g. La empresa calificará la conducta del trabajador y le comunicará por escrito tal decisión adoptada, informando al trabajador que puede apelar la decisión adoptada, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su notificación, para lo cual el trabajador deberá presentar por escrito debidamente sustentado su inconformidad ante el departamento de recursos humanos quien dará traslado al competente. La empresa le informará por escrito al trabajador la decisión que resuelva el recurso de apelación.
- h. La empresa tendrá tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del recurso por parte del Trabajador para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión inicialmente adoptada. revocándola o confirmándola.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 45 de 63

En caso de que la decisión no conlleve la imposición de una sanción, la Empresa no está obligada a comunicarlo al Trabajador y se archivarán los antecedentes sin registro en su hoja de vida.

ART. 64°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 65°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Gerente de planta, Gerente de Recursos Humanos, Jefes y supervisores si fuera del caso, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

PARÁGRAFO 1°: En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 2°: Los beneficios adicionales que la empresa llegare a conceder en el futuro a sus trabajadores en virtud de reglamentaciones internas, solo tendrán la vigencia que en ellos se estipule, salvo lo dispuesto en las normas legales pertinentes.

PARÁGRAFO 3°: Las concesiones especiales que la empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no establecerán precedente para otorgarlas a otros.

CAPÍTULO XV

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución.

ART. 66°. 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.

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas cuyo vínculo laboral ha finalizado, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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 (artículo 18 Ley 2466 de 2025).

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 46 de 63

mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

PARÁGRAFO: Se garantizará la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en la Ley 2466 de 2025.

ART. 67º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
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.
 - 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.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 68º. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. Este comité se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada mes, designando de su seno un presidente y un secretario que cumplirán las funciones establecidas en los artículos 7 y 8 de la 3461 de 2025.
2. Las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral deberán formularse ante el secretario designado por el mismo.

3. 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.
4. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
5. 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.

La empresa tendrá un Comité de Convivencia cuya conformación, integración y funciones se regirán por lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del trabajo, así: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a) Si la empresa cuenta con menos de cinco (5) trabajadores, se conformará por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador.
- b) Si la empresa cuenta con cinco (5) trabajadores y/o menos de veinte (20), se conformará por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador con sus respectivos suplentes.
- c) Si la empresa cuenta con más de veinte (20) trabajadores, se conformará por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

En caso de que el número de trabajadores de La Empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación de este hasta la finalización del período respectivo.

PARÁGRAFO 1º: Cuando la Empresa tenga dos (2) o más centros de trabajo, establecerá uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 48 de 63

PARÁGRAFO 2°: Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO 3°: El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el último año anterior a su conformación.

PARÁGRAFO 4°: El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

ART. 69° El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones (artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025):

- i. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Para ello tendrá un término de 5 días calendario.
- ii. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Empresa. Para ello tendrá un término de 5 días calendario. En este caso el Comité puede ampliar el término por 10 días más previa justificación escrita, sin que se supere un total de 15 días calendario.
- iii. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Para ello tendrá un término de 5 días calendario.
- iv. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Para ello tendrá un término de 5 días calendario después de escuchar a las partes de manera individual. Este término podrá ampliarse por 10 días calendario previa justificación escrita, sin que se supere en ningún caso el término de 15 días calendario.
- v. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. Esto deberá realizarse mensualmente.
- vi. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la Empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. La remisión deberá realizarse máximo a los 15 días calendario una vez se verifique el incumplimiento.
- vii. Presentar a la alta dirección de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

- anual de resultados de la gestión del Comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. Para ello tendrá un término de 5 a 10 días calendario máximo.
- viii. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Empresa. Esto se realizará de forma mensual.
 - ix. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa.
 - x. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

PARÁGRAFO 1°. En los casos de acoso sexual y en aplicación de la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia Laboral no será el competente teniendo en cuenta que dichas conductas no son conciliables. Para ello se establecerá el procedimiento para recibir las quejas por presunto acoso sexual o violencia por razones de género, medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 2°. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos.

ART. 70°. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ART. 71°. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

PARÁGRAFO: El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ART. 72°. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ART. 73°. 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.

Las quejas que presuntamente constituyan acoso laboral podrán presentarse únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial del lugar donde ocurrieron los hechos.

En todo caso para efectos del trámite de las quejas y/o reclamaciones por acoso laboral la Empresa se sujetará a lo previsto en el documento denominado “Reglamento del Comité de Convivencia Laboral” el cual contempla la regulación que será aplicable en dichos casos, conforme a la Regulación Legal sobre el particular.

CAPÍTULO XVI ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ART. 74°. ACOSO SEXUAL. 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 (Artículo 1 Ley 2365 de 2024).

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

PARÁGRAFO: Principios. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención. justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

ART. 75°. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas 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 (artículo 5 Ley 2365 de 2024)

También tiene derecho a que se tomen las medidas pertinentes para evitar retaliaciones en su contra por la denuncia realizada, así como a ser informadas acerca de la facultad que tienen para acudir ante la Fiscalía General de la Nación (artículo 11 Ley 2365 de 2024).

ART. 76°. 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 (artículo 6 Ley 2365 de 2024).

ART. 77°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. 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 (artículo 7 Ley 2365 de 2024).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 52 de 63

ART. 78°. RUTAS DE ATENCIÓN. El empleador designará un equipo de atención para estos casos el cual NO podrá ser el Comité de Convivencia Laboral.

1. Una vez se reciba la denuncia por parte de la víctima o de cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el equipo de atención designado se contactará inmediatamente con la víctima para prestar los auxilios necesarios y revisar si es necesario tomar medidas de protección para la víctima en un término no mayor a 24 horas.
2. Este equipo designado tomará las acciones pertinentes e informará a la víctima acerca de su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
3. En caso de que el presunto acosador sea un superior jerárquico, el Equipo designado prestará la orientación necesaria para el direccionamiento de la queja ante el Ministerio de Trabajo en su sede más cercana (Parágrafo 3° 4 artículo 11 Ley 2365 de 2024).
4. Una vez el equipo designado conozca de la queja, deberá informar de la situación a la ARL para el acompañamiento y apoyo que se requiera.
5. La víctima también será informada de las líneas de acompañamiento sicosocial establecidas por el Ministerio de Salud, la Línea Púrpura y/o la línea de atención de la ARL, a las cuales puede acceder
6. El equipo designado realizará seguimiento a las medidas tomadas, la necesidad de ajustar las medidas de protección, a la asistencia y direccionamiento correcto de la víctima y a que el EMPLEADOR inicie las investigaciones pertinentes frente al presunto acosador con el fin de que se tomen las medidas respectivas.
7. El Equipo designado garantizará el manejo confidencial del caso y la prestación de la atención requerida.

PARÁGRAFO 1°: Entidades contratantes de prestación de servicios. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

PARÁGRAFO 2°. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ART. 79°. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 53 de 63

7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO: Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 se adoptarán a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa. (artículo 13 Ley 2365 de 2024).

ART. 80°. Se establece como FALTA GRAVE y por tanto, justa causa de terminación del contrato laboral que cualquier persona que haga parte de la empresa incurra en una conducta considerada como acoso sexual a la luz de lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

ART. 81°. El equipo designado realizará campañas de prevención y promoción de conductas constitutivas de acoso sexual, así como será el encargado de divulgar los canales de atención para las víctimas o personas que tengan conocimiento de situaciones que puedan ser consideradas como acoso sexual.

A su vez, frente a la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, implementarán campañas de acción y transformación del ambiente laboral para que prime un espacio de igualdad y libre de violencias (artículo 16 Ley 2365 de 2024), guardando la confidencialidad referente a la víctima y la persona investigada, evitando entregar datos que faciliten su identificación. Guardará un archivo con los soportes de las actividades realizadas.

CAPÍTULO XVII Aspectos Laborales de Teletrabajo

ART. 82°. Entiéndase para todos los efectos legales que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ART. 83°. Definiciones: Según la normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- b) **TELETRABAJADOR.** Es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la Ley.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 54 de 63

ART. 84º. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Autónomos:** Aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- b) **Móviles:** Aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles
- c) **Híbridos:** Aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- d) **Transnacionales:** Aquellos en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e) **Temporales o emergentes:** Aquellas modalidades que se presentan en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ART. 85º. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del C.S.T. para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO 1º: En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

PARÁGRAFO 2°: Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ART. 86°. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo: Los empleados de la empresa podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a) La permanencia mínima (tiempo estimado en la empresa) en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- b) Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- c) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe mediato.
- d) Haber superado la inspección de la estación de trabajo propuesta por el teletrabajador.
- e) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento, las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo y los acuerdos celebrados con la empresa.

ART. 87°. La empresa promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores.

La igualdad de trato abarca:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b) La protección de la discriminación en el empleo.
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- d) La remuneración.
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f) El acceso a la formación.
- g) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- h) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ART. 88°. La Empresa formulará y hará conocer a sus trabajadores la Política Interna para reglamentar el uso de Equipos y Programas Informáticos dependiendo de las áreas y actividades a desarrollar por medio del teletrabajo.

ART. 89°. **EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS.** Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 56 de 63

requisitos mínimos, los siguientes:

- a) Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b) Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c) Una cuenta de correo electrónico.
- d) El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ART. 90°. A continuación se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- a) La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las Leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- b) El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- d) El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ART. 91°. CONTROLES DE GESTIÓN. La empresa controlará y supervisará la actividad del Teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos.

Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la empresa, en el lugar de trabajo del Teletrabajador y este fuera su propio domicilio, el teletrabajador da su consentimiento y facilitara el ingreso.

El Teletrabajador consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con el EMPLEADOR y que en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado.

ART. 92°. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

a) Del empleador:

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa.
3. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
4. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
6. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
7. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST- definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
8. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
9. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
10. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la Ley.

b) Del teletrabajador:

1. Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
7. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada y participar en los

programas y actividades de promoción y prevención.

9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.
10. Cumplir con todas las políticas de protección de datos personales, propiedad intelectual, confidencialidad y seguridad de la información.
11. Asistir a la empresa cuando se requiera.

ART. 93°. Se califica como falta grave el daño o pérdida de los elementos que se produzca por culpa o negligencia del trabajador, lo cual facultará al empleador hasta para finalizar el contrato de trabajo con justa causa.

ART. 94°. Los teletrabajadores estarán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y caja de compensación y el pago de los aportes respectivos por tales conceptos se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA– y se registrará por las normas generales en la materia, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

PARÁGRAFO 1°. Así mismo se mantendrán las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales definidas por la normatividad vigente y las que estén previstas en el contrato de trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, etc.

PARÁGRAFO 2°. Para efectos de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se tendrá en cuenta que la misma hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán.

ART. 95°. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del C.S.T. o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

PARÁGRAFO: De acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley 2466 de 2025, el Empleador reconocerá un auxilio de conectividad para los teletrabajadores que devenguen menos de 2 salarios mínimos, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, ambos auxilios no son acumulables.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente. Dicho auxilio no es constitutivo de salario, pero por expresa disposición del artículo 53 de la Ley 2466 de 2025 que adiciona el artículo 6A a la Ley 1221 de 2008, será base de liquidación de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 59 de 63

prestaciones sociales para trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

ART. 96°. Igualmente se aplicarán al teletrabajo las siguientes reglas previstas en la ley:

1. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
2. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
3. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
4. Se garantizará por el empleador el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
5. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
6. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.
7. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.
8. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.
9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.
12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

ART. 97°. Registro de Teletrabajadores. En caso de efectuarse contratación de teletrabajadores, la empresa informará de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: DO-PE-1
		Versión: 10
		Página 60 de 63

donde no existan estos, al Alcalde Municipal, según los formularios que para tal fin expida el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XVIII Tratamiento de Datos Personales

ART. 98°. OBJETIVO. La empresa acoge los postulados de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, que tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. (Artículo 1, Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ART. 99°. DEFINICIONES (Artículo 3, Ley Estatutaria 1581 de 2012; Artículo 3 Decreto 1377 de 2013). Para todos los efectos legales se tomarán en consideración las siguientes definiciones:

- a) Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;
- b) Aviso de privacidad: Comunicación verbal o escrita generada por el responsable, dirigida al Titular para el Tratamiento de sus datos personales, mediante la cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de Tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del Tratamiento que se pretende dar a los datos personales.
- c) Base de Datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento;
- d) Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;
- e) Dato público: Es el dato que no sea semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.
- f) Datos sensibles: Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.
- g) Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento;
- h) Responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos;
- i) Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento;

Elaboró: ASESOR JURÍDICO CONFIDENCIAL	Aprobó GERENTE GENERAL	Fecha de revisión: 24/02/2026
Fecha de elaboración: 30/May/2018		

- j) Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.
- k) Transferencia: La transferencia de datos tiene lugar cuando el responsable y/o Encargado del Tratamiento de datos personales, ubicado en Colombia, envía la información o los datos personales a un receptor, que a su vez es Responsable del Tratamiento y se encuentra dentro o fuera del país.
- l) Transmisión: Tratamiento de datos personales que implica la comunicación de los mismos dentro o fuera del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del responsable.

ART. 100°. DATOS SENSIBLES. Para el efectivo desarrollo de la normatividad señalada, se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. (Artículo 5, Ley Estatutaria 1581 de 2012).

ART. 101°. RECOLECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES. En desarrollo de los principios de finalidad y libertad, la recolección de datos por parte del empleador deberá limitarse a aquellos datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados o requeridos conforme a la normatividad vigente. Salvo en los casos expresamente previstos en la ley, no se podrán recolectar datos personales sin autorización del Titular. (Artículo 4, Decreto 1377 de 2013)

ART. 102°. AUTORIZACIÓN. El responsable del Tratamiento deberá adoptar procedimientos para solicitar, a más tardar en el momento de la recolección de sus datos, la autorización del Titular para el Tratamiento de los mismos e informarle los datos personales que serán recolectados, así como todas las finalidades específicas del Tratamiento para las cuales se obtiene el consentimiento. (Artículo 5, Decreto 1377 de 2013).

PARÁGRAFO 1. PRUEBA DE LA AUTORIZACIÓN. Los responsables deberán conservar prueba de la autorización otorgada por los Titulares de datos personales para el Tratamiento de los mismos. (Artículo 8, Decreto 1377 de 2013).

PARÁGRAFO 2. La empresa utiliza la información contenida en la base de datos y suministrada por los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores única y exclusivamente de acuerdo con las finalidades para las cuales fue requerida y en ejercicio del objeto social de la empresa.

ART. 103°. DEL DERECHO DE ACTUALIZACIÓN, RECTIFICACIÓN Y SUPRESIÓN. En desarrollo del principio de veracidad o calidad, en el tratamiento de los datos personales deberán adoptarse las medidas razonables para asegurar que los datos personales que reposan en las bases de datos sean precisos y suficientes y, cuando así lo solicite el Titular o cuando el responsable haya podido advertirlo, sean actualizados, rectificadas o suprimidos, de tal manera que satisfagan los propósitos del tratamiento. (Artículo 22, Decreto 1377 de 2013).

CAPÍTULO XIX Desconexión Laboral

ART. 104°. La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Adicional, la empresa se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ART. 105°. La desconexión laboral tiene por objeto garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ART. 106°. La desconexión laboral no aplica para los siguientes trabajadores:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b) Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones laborales deban tener una disponibilidad permanente.

CAPÍTULO XX Publicaciones

ART. 107°. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos o a través de medio virtual al cual podrán acceder los trabajadores en cualquier momento, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XXI Vigencia

ART. 108°. El presente reglamento entrará a regir a partir de la fecha de su publicación definitiva hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XXII Disposiciones finales

ART. 109°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIII
Cláusulas ineficaces

ART. 110°. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Ciudad: Bogotá, D.C.
Fecha: 24 de febrero de 2026
Dirección: Calle 94A # 11A-27, Oficina 402.



JAIME ALBERTO GOMEZ MUÑOZ
REPRESENTANTE LEGAL