

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FRUSANDER

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo, es el prescrito por la Empresa FRUSANDER.

La empresa está plenamente convencida que su desarrollo y por ende de todos y cada uno de sus trabajadores, está íntimamente ligado el uso que por igual le demos a las normas de este Reglamento y a las disposiciones concordantes.

La empresa está comprometida en una política de respeto al trabajador, de sus convicciones y su integridad moral, fomentando la satisfacción en sus labores, la eficiencia, la igualdad y el comportamiento ético hacia el trabajador y la comunidad misma.

Igualmente, la empresa tiene la certeza que los trabajadores, al compartir estos principios y propósitos, desarrollarán sus labores y comportamientos sobre las bases de recíproco respeto en las relaciones, el fiel cumplimiento de sus obligaciones para la justa exigencia y otorgamiento de sus derechos.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Efecto jurídico: Las disposiciones de este Reglamento se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo escritos, celebrados o que se celebren con cada uno de los respectivos trabajadores, y a ellos queda sometido todos los que laboran para la empresa.

Artículo 2. Aumento o disminución de personal contratado: La empresa tiene completa libertad para reducir o aumentar el personal de trabajadores a su servicio, y para señalarle las funciones correspondientes; pero en todo caso, dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre fuero sindical, despidos colectivos y demás normas protectoras.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

Artículo 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Hoja de Vida totalmente diligenciada.
- b. Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
- c. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- d. Certificaciones laborales de empleos anteriores.
- e. Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
- f. Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- g. Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- h. Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia, si es del caso.
- i. Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS y Fondo de Cesantías a la cual pertenece.
- j. Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la empresa, si es del caso.

Parágrafo. La presentación de los documentos indicados anteriormente no implica compromiso alguno por parte de la empresa para contratar al aspirante, quedando entendido que, de no admitirse, éste no tendrá derecho a reclamos de naturaleza

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

alguna, ni a obtener constancias o certificados del resultado del examen médico, ni a exigir de la empresa explicación alguna por tal determinación.

NOTA. El empleador 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 de formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (Artículo. 1, Ley 13 de 1972); ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), Resolución 4050 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), el examen de SIDA (Artículo 22 decreto reglamentario 559 de 1991), ni la libreta militar (Artículo 111 decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 4. 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

Artículo 5. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

Artículo 6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7, Ley 50 de 1.990).

Artículo 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8. Son 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 al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6, C.S.T.).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 9. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

- ❖ de 06:00 am – 13:30 m (total 7,5 horas diarias) Lunes a Viernes
- ❖ de 06:00 am – 12:30 m (total 6,5 horas)
- ❖ Tiempo de Descanso: un espacio de 15 minutos

Parágrafo Primero. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículos 21 Ley 50 de 1990).

Parágrafo Segundo. Jornada Laboral Flexible. (Artículo. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- ❖ 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

- ❖ El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) 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. En este, 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 hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 7 p.m. (Ley 2466 del 2025).

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 10. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 11. 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, CST.).

Artículo 12. 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 y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (Artículo 11, ley 2466 de 2025).

Artículo 13. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo 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 1.990.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (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 algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1.990).

Artículo 14. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (Artículo. 134, ord. 2 del C.S. del T.).

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

Artículo 15. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

Parágrafo. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder las nueve (9) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas días, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Artículo 22, ley 50 de 1990).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 16. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes en los casos establecidos por la ley.

Parágrafo Primero. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50 de 1990. Art. 26 numeral. 5º).

Parágrafo Segundo. El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 2566 de 2025 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

Artículo 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 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 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 18. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 19. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1, C.S.T.).

Artículo 20. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

Artículo 21. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

Artículo 22. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste no sea inferior a tres (3) meses. (Artículo 27 Ley 789 del 2002). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

Artículo 23. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, 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 cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Artículo 190 C.S.T)

Artículo 24. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 25. La empresa 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 (Artículo 5º Decreto 13 de 1967).

Parágrafo. En todos los contratos, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea su naturaleza (Artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

PERMISOS

Artículo 26. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios:

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio,
2. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación,
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada,
4. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente,
5. Para Asistir a las obligaciones escolares como acudiente en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador
6. Para acudir a citaciones judiciales, administrativas y legales
7. Para asistir al entierro de sus compañeros y familiares cercanos, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa.

La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.).
- b) En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto el numeral 10 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta 30 días siguientes a su ocurrencia.

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

1. Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

2. Los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

Conceder al trabajador por licencia de paternidad ocho (8) días. La licencia de paternidad solo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

Parágrafo Segundo. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

Artículo 27. Obligatoriedad de la solicitud de permiso previo: En todo caso, los trabajadores están obligados a pedir permiso a la empresa con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

Artículo 28. Efectos del permiso o licencia: Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y la empresa no asume ninguna responsabilidad por los riesgos que puedan sobrevenirle al trabajador durante tal suspensión, excepto las contempladas por la Ley.

Artículo 29. Retorno al trabajo: El trabajador tiene la obligación de regresar al sitio de trabajo al día siguiente que se haya terminado la licencia o permiso.

CAPITULO VII

SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

Artículo 30. Salario: La palabra “salario” es genérica y comprende los sueldos y los jornales.

Artículo 31. Determinación del salario: La empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, teniendo en cuenta por unidad de tiempo, por obra, labor contratada, o a destajo y por tarea, integral, u otros., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convencionales o fallos arbitrales.

Artículo 32. Lugar de pago: Salvo casos especiales, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta el servicio. La empresa podrá depositar el valor de los salarios y prestaciones sociales del trabajador, en una cuenta bancaria. El trabajador no podrá revocar unilateralmente dicha autorización.

Artículo 33. Forma y contenido del pago: La empresa pagará al trabajador, cheque bancario o por depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador, el salario correspondiente al trabajo realizado.

Salvo estipulación expresa en el respectivo contrato de trabajo, los salarios que paga la empresa incluyen y cubren el valor de la alimentación del trabajador y su alojamiento personal.

Parágrafo. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 34. Período de pago: Los periodos de pago son quincenales. La empresa podrá determinar una periodicidad diferente, dentro del marco establecido por la ley.

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 (Artículo. 134 del C.S.T.)

Parágrafo Primero. Cuando el trabajador se encuentre transitoriamente ausente del lugar en donde ordinariamente se efectúen los pagos, el valor de su salario le

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

será guardado por la empresa o girado al lugar en donde se encuentre, o depositado en una cuenta bancaria a su nombre, a su elección.

Parágrafo segundo. El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o en caso de fallecimiento, a sus herederos.

Artículo 35. Comprobantes de pago: Los comprobantes respectivos, tales como recibos, volantes, nóminas, cheques bancarios cancelados o constancia de depósito en Banco, constituyen pruebas que la empresa se encuentra a paz y a salvo con el trabajador hasta la fecha que ellos indiquen y únicamente en cuanto al valor allí anotado.

Artículo 36. Garantía de pago del Salario Mínimo legal mensual: La empresa garantiza a sus trabajadores el pago del salario mínimo en la forma prescrita por la legislación.

Artículo 37. Salario en caso de turno: Cuando se trate de trabajo por equipo que implique rotación sucesiva de turnos diurno y nocturno, la empresa y el trabajador podrán estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con las de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

CAPITULO VIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 38. Formas de ejecutar el trabajo: 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 proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además, el trabajador siempre está obligado a:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

- a. Guardar armonía con sus compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas, la debida consideración y respeto, tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores;
- b. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina general de la empresa y a ser verídicos y honestos en todo caso;
- c. Participar activamente en los cursos, conferencias prácticas y entrenamiento de capacitación laboral, contra incendio, seguridad, orden, aseo y limpieza, u otros, que la empresa organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras Empresas o Entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en otras;
- d. Ejecutar los trabajos que se le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- e. Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones en general, para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo, para prevenir la ocurrencia de daños, accidentes o perjuicios;
- f. Permanecer durante la jornada en el sitio donde debe ejecutarse el trabajo, pues queda prohibido pasar al puesto de otros empleados sin permiso previamente obtenido para el efecto;
- g. Hacer peticiones, reclamos, observaciones o solicitudes oportunamente y en una forma clara, con fundamento, respetuosa y con observancia del conducto regular o debido procedimiento;
- h. Mantenerse en estado de limpieza, tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada;
- i. Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo a su cuidado y de las dependencias respectivas;
- j. Guardar respeto y subordinación a los superiores;
- k. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta general en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- l. Aceptar la práctica de los exámenes médicos ordenados por la Empresa con el fin determinar el consumo de alcohol y drogas. El impedir su práctica se considera falta grave y por lo tanto justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

NOTA. Es viable que el empleador, según los requerimientos de las labores desplegadas por la empresa, establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes de los enumerados en el presente reglamento. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el " honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador", al tenor del Artículo 1, ordinal b) de la Ley 50/90.

CAPITULO IX

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES.

Artículo 39. La empresa implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos 1443 del 1 de Julio de 2014 y 1072 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

Artículo 40. 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 Seguridad y Salud en el Trabajo y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 41. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 42. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a 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 éste no diere

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

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. Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos y seguir las instrucciones de tratamiento que ordene el médico que los haya examinado. De igual forma, deberán someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos requieran 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 y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

Artículo 43. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene 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.

Artículo 44. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo Primero. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, que la hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

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

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

Artículo 45. 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, tomará todas las demás 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.

Artículo 46. En caso de accidente de trabajo, graves o mortales, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces, 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, denunciándolo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo. (Decreto 472 de 2015).

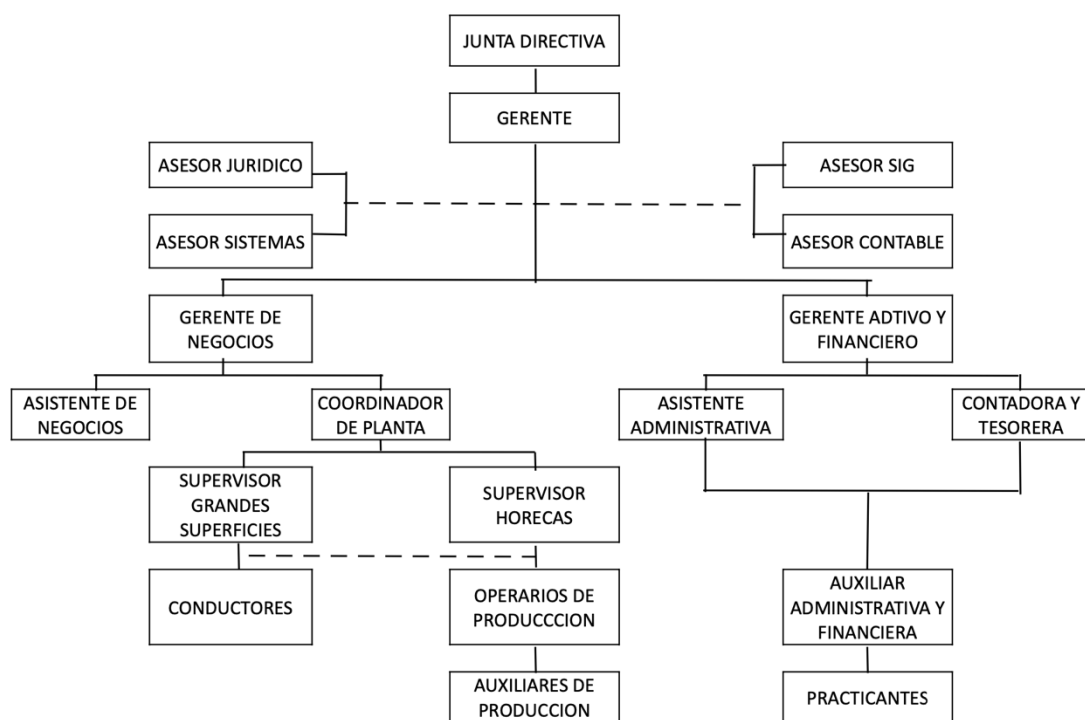
Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa, será informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud.

Artículo 47. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 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 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

CAPÍTULO X

ORDEN JERARQUICO



Artículo 48. Jerarquía: En atención a la forma como está organizada La empresa, la jerarquía será ejercida en el siguiente orden;

Parágrafo Primero. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores el gerente de la empresa y las gerencias de negocios y administrativa y financiera.

Parágrafo Segundo. Es claro que el orden jerárquico para cada uno de los trabajadores de la empresa se ha dado a conocer durante el proceso de selección e inducción del cargo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 49. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

Artículo 50. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

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

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (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 y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA",

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA

Artículo 51. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato de manera cuidadosa y diligente, en lugar, tiempo y condiciones acordadas y asistir con puntualidad según el horario fijado; trabajar efectivamente la jornada reglamentaria; y de manera especial trabajar eficientemente y dar el rendimiento que corresponda a su capacidad laboral.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a sus clientes, lo que no obsta para denunciar delitos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 15 DE 2025	
		VERSIÓN	3

comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y los establecidos en diferentes reglamentaciones que la empresa dicte para el desarrollo de sus actividades, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le importan a la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimiento o invención efectuado por el trabajador o con su intervención durante la vigencia de su respectivo contrato de trabajo y relacionado con la labor o las funciones que desempeñe, esto, por pertenecer a la empresa.
6. Conservar absoluta lealtad para con la empresa y guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo cual no obsta para que cumplan con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo, y de este Reglamento, y en todo caso, mantener estricta reserva sobre cualquier dato que obtenga en el ejercicio de sus funciones o por razón de ellas.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, las herramientas, los equipos y útiles que les hayan facilitado para el correcto desempeño de sus funciones.
8. Conservar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo.
9. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, como también las demás instrucciones, Reglamentos o políticas de la empresa.
10. Comunicar oportunamente a su superior jerárquico las observaciones que haga sobre hechos de que puedan causar daños y perjuicios a los intereses de la empresa o a sus compañeros, para evitarlos.
11. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o los de la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

12. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriben las autoridades y las instrucciones que dicte la empresa para la seguridad y protección personal de los trabajadores, y de los equipos y bienes de la empresa.
13. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la empresa.
14. Elaborar las obras que se encomienden a satisfacción de la empresa, de acuerdo con su capacidad.
15. Tratar al público y a los clientes de la empresa con el mayor respeto y amabilidad.
16. 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, o personas ajenas a la empresa, tales como portar en lugar visible la tarjeta o ficha de identificación, llenar y firmar libro de entradas y salidas, requisas en su persona o en sus pertenencias dentro de la empresa, colaborar en las investigaciones administrativas que realice la empresa.
17. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular, email. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a este si se remite a la dirección registrada.
18. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
19. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
20. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
21. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
22. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
23. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

24. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
25. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los enseres de la empresa.
26. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad o tratamiento médico, u otros;
27. Atender las actividades de capacitación y entrenamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
28. Asistir con puntualidad a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la empresa dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
29. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la empresa, en señal de recibo.
30. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.
31. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la Empresa. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
32. Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe la empresa para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.
33. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
34. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

35. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa al a tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la empresa;
36. Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas, sin perjuicio de posible llamamiento o descargos a que hubiere lugar, entendiéndose esta obligación para aquellos trabajadores que tengan funciones de supervisión;
37. Informar sobre cualquier conducta que de conformidad con la ley o las políticas de la empresa, constituya o se presuma acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral ejercida sobre cualquier trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por parte de la empresa, o por sus representantes o sus trabajadores o dependientes, o por trabajadores de contratistas de la empresa, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo;
38. Prestar sus servicios cuando la empresa así los requiera, a otras personas naturales o jurídicas, con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación alguna. Dichos servicios serán, en todo caso, temporales y pueden efectuarse o en las de las respectivas Empresas o entidades; y
39. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que le impongan las Leyes.

Artículo 52. Prohibiciones especiales al trabajador: Queda expresamente prohibido al trabajador:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con tufo o resaca o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes y fumar dentro de las áreas de la empresa.
2. Sustraer de la empresa los útiles o elementos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.
3. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros; que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o áreas de trabajo, tales como fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables o explosivos, conducir a excesiva velocidad

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

los vehículos o infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección de suministre la empresa para la realización de trabajos peligrosos, realizar actos temerarios y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia;

4. Fumar dentro de las instalaciones u otros lugares donde esté prohibido;
5. Sustraer sin permiso de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o elaboradas; los equipos y productos y cualesquiera otros bienes o implementos de propiedad de la empresa o que siendo de la propiedad de otras personas se encuentren en poder o dentro de los predios de la empresa;
6. Manejar vehículos de la empresa sin estar previamente autorizado para ello;
7. 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.
8. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicios sin permiso del superior respectivo o sin justa causa;
9. Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del supervisor respectivo;
10. Dormirse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajo;
11. Conservar armas de cualquier clase dentro de los establecimientos de la empresa, a excepción de las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y de las que, con autorización legal, lleven los trabajadores en virtud de salvoconductos obtenidos por la misma Empresa;
12. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancia o motivo estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de la empresa;
13. Incurrir en conductas que constituyan o se presuman como acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral sobre cualquier otro trabajador de la empresa o de miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, encaminada a infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo;
14. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivamente al trabajador e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 15 DE 2025	
		VERSIÓN	3

15. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor;
16. Rehuser sin causa justificada la realización del trabajo extraordinario o suplementario solicitado por la empresa;
17. Hacer colectas, rifas o suscripciones, o cualquier clase de propaganda comercial, institucional, política, u otros., dentro de la empresa; la propaganda sindical se permitirá en los lugares y condiciones que la empresa establezca;
18. Cuartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer o retirarse de él;
19. Usar los útiles, herramientas o vehículos suministrados por la empresa para objeto distinto suministrado por la empresa;
20. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno entendiéndose por ajeno toda persona distinta de la empresa, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención, durante la diligencia del contrato del trabajo, relacionado con las labores o las funciones que desempeñe;
21. Retirar de los archivos o dar a conocer documento alguno a ninguna persona, sin autorización escrita de la persona autorizada por la empresa para darla;
22. Presentar documentos falsos o suministrar informaciones inexactas a la empresa o terceras personas para obtener provecho o beneficio en los planes de beneficio, vivienda, hospitalización, previsión, ahorro, u otros., que tenga directa o indirectamente establecidos o establezca la empresa.
23. No prestar su colaboración decidida en caso de riesgo inminente o grave situación que afecte o amenace la seguridad de las personas o los bienes de la empresa;
24. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o en contravención las advertencias, señales, cauciones o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en la empresa. La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad o higiene industrial, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerarse si el hecho u omisión fue con intención o sin ella;
25. Suministrar datos falsos de trabajo no realizados a pesar de su obligación;
26. Transportar en los vehículos de la empresa a personas u objetos ajenos a ella, sin previa autorización, y
27. Lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de las Leyes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

Artículo 53. Obligaciones especiales de la empresa: Son obligaciones especiales de la empresa;

1. Facilitar a los trabajadores los medios adecuados y necesario para la realización de sus labores;
2. Brindar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales que garanticen la seguridad y salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. A este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias;
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos;
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, y a sus creencias y sentimientos, género, raza y convicciones.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VI de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consta el tiempo de servicio y la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita hacerle practicar un examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si el al ingreso o durante su permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presente donde el médico para la práctica 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieron.
9. Tomar las medidas preventivas y correctivas necesarias frente a conductas que, de conformidad con la ley, constituyan o se presuman como acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

desprotección laboral ejercida sobre cualquiera de sus trabajadores o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, encaminada a infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo;

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el empleo 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.
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de dieciocho (18) que ordena la ley
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas,
14. Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las Leyes;

Artículo 54. Prohibiciones especiales a la empresa: 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 éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo;
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 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. Los bancos, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 15 DE 2025	
		VERSIÓN	3

- d. En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos establecidos en el Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - e. En el evento en que los empleados se organicen para formar un fondo de ahorro tomado de sus ingresos laborales, la empresa podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.
- 2 Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador;
 - 3 Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste;
 - 4 Realizar cualquier conducta que, de conformidad con la ley, constituya o se presuma acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o de desprotección laboral ejercida sobre el trabajador o los miembros de su familia, encaminada a infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
 - 5 Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - 6 Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
 - 7 Efectuar algún tipo de discriminación basado en los atributos raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o pensionar a sus trabajadores;
 - 8 Utilizar coerción mental o física o abusos verbales como medida disciplinaria;
 - 9 Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo;
 - 10 Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones, en los mismos sitios;
 - 11 Utilizar el trabajo forzado o exigir a sus trabajadores que deje bajo su custodia “depósitos” o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral;
 - 12 Emplear las certificaciones de que trata el Ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

perjudicar a los interesados, a adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;

- 13 Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S T).
- 14 Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- 15 Cerrar la empresa en forma intempestiva. Si lo hiciere además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que la empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquella y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores, previa comprobación por parte del Ministerio de la Protección Social, de la retención ilegal colectiva de los salarios.

Artículo 55. Faltas graves: Se considera falta grave del trabajador la violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los dos artículos anteriores, a excepción de lo contemplado en los dos artículos siguientes de este Reglamento.

Se considera falta grave del trabajador la ausencia o abandono del puesto de trabajo sin justificación.

Artículo 56. Faltas de mediana gravedad: Se consideran faltas de mediana gravedad las conductas del trabajador relacionadas, entre otras, con:

- a. Entrar a sitios no autorizados sin permiso;
- b. La no inspección operacional de los equipos asignados;
- c. El no mantenimiento del orden y aseo en su sitio de trabajo;
- d. El no uso o el uso inadecuado de los elementos de protección personal en sitios donde es obligatorio;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

- e. Rehusarse a mostrar o entregar el carné de identificación de la empresa cuando le sea solicitado;
- f. Incurrir en retardos para iniciar la jornada al trabajo superior a quince minutos;
- g. Ocuparse en cosas diferentes a sus laborales durante las horas de trabajo;
- h. Dormirse o adormecerse en horas de trabajo.

Artículo 57. Faltas de baja gravedad: Se consideran faltas de baja gravedad las conductas del trabajador relacionadas, entre otras, con:

- a. Retardos inferiores a quince minutos para iniciar la jornada de trabajo;
- b. Incurrir en errores o descuidos en la ejecución del trabajo que ocasionen gastos o perjuicios menores a la empresa;
- c. No portar el lugar visible el carné de identificación de la empresa.

CAPITULO XIII

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 58. Sanciones disciplinarias: Además de las conductas del trabajador que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, en forma unilateral y con justa causa por parte de la empresa, establecidas en las normas legales, contractuales y en este Reglamento, la empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

- a. Un retardo injustificado que no exceda ½ hora, determinará amonestación verbal
- b. Un retardo injustificado mayor de ½ hora y menor de una (1) hora en una semana, o dos retardos menores de ½ hora en una misma semana, determinará constancia escrita en la hoja de vida
- c. Tres retardos injustificados menores de ½ hora en una misma semana, determinarán la suspensión del trabajador hasta por un (1) día;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

d. Dos retardos injustificados mayores de ½ hora en una semana, determinarán la suspensión de labores, hasta por dos (2) días; en igual sanción incurrirá el trabajador que se presente a iniciar labores con retardo injustificado que exceda de una hora;

e. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente se considera una falta grave, si su labor impacta de forma considerable la operación y por lo tanto, será justa causa para terminar el contrato.

f. Las faltas calificadas como de mediana o baja gravedad, no previstas en los literales anteriores, determinará en cada caso entre amonestación verbal, constancia escrita en la hoja de vida y la suspensión disciplinaria de hasta ocho (8) días. En casos de reincidencias superiores a cinco (5) veces de faltas calificadas como de baja gravedad o reincidencias superiores a tres (3) veces en faltas calificadas como de mediana gravedad, origina la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa por parte de la empresa;

g. En los casos de acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral, la empresa de manera confidencial, luego de escuchar en forma independiente tanto al denunciante como al denunciado, procurará un arreglo conciliatorio entre ambos que ponga fin a la situación. En igual forma, de manera individual programará a los involucrados en actividades pedagógicas o terapias de mejoramiento de las relaciones personales y laborales. Si con las medidas anteriores no es posible superar la situación, impondrá las sanciones disciplinarias a que haya lugar, incluida la terminación del contrato de trabajo, previo el procedimiento de descargos previsto en este Reglamento;

h. En los demás casos de incumplimiento o infracción por parte del trabajador de sus obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias, cuando no haya lugar a terminación del contrato, podrá ser suspendido en su trabajo por un término de ocho (8) días por la primera vez y hasta dos (2) meses en caso de reincidencia; y

i. Cuando el trabajador dentro de un mismo año contado a partir de la primera falta haya incurrido en tres (3) o más sanciones disciplinarias, cualquiera que sea la causa de éstas, se considera que existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

Parágrafo 1. Se tendrá como no válida la sanción que pretermita este procedimiento.

Parágrafo 2. No pondrán imponerse a los trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en los contratos individuales, o colectivos de trabajo, en los fallos arbitrales o en la Ley.

Artículo 59. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.).

Artículo 60. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

Artículo 61. Atenuantes: Para la graduación de la sanción disciplinaria, la empresa tendrá en cuenta como atenuantes de la falta cometida por el trabajador su buena conducta anterior; que comunique la falta a sus superiores antes que la empresa tenga conocimiento por otros medios; el hecho que en la hoja de vida no aparezca faltas cometidas en los últimos doce (12) meses; y que no haya faltado al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones, en los últimos doce (12) meses.

Artículo 62. Descargos: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa debe oír al trabajador inculpado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación a éste trámite.

Artículo 63. Retorno al trabajo: El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse a su sitio de trabajo el día inmediatamente siguiente a la fecha en que termina la sanción y que corresponda a su turno de trabajo.

Artículo 64. Cartas de prevención o llamadas de atención: la aplicación de las sanciones de que trata este Capítulo se entiende sin perjuicio de que la empresa pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención o de llamada de atención, en los casos en que lo estime conveniente.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

CAPITULO XIV

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

Artículo 65. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de gerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 66. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO LABORAL Y LA DISCRIMINACION, PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 67. Definición Y Objeto. Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

No obstante, es importante resaltar que la presente definición únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en el ámbito de las relaciones de carácter laboral entre un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, es decir, no se aplicara en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

Artículo 68. Modalidades De Acoso Laboral:

1. Maltrato laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito, de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueda producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral:

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral:

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

Artículo 69. 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

Artículo 70. 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 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.

Parágrafo: Quien utilice las modalidades mencionadas en el presente numeral deberá identificarse plenamente con nombre, cargo y código.

Artículo 71. Procedimiento Interno Contra El Acoso Laboral. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se determina por parte de la empresa 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:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	JULIO 15 DE 2025	
		VERSIÓN	3

1. La empresa tendrá un comité, integrado, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. (Artículo 1. Resolución 1356 de 2012)

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

a) Evaluar, en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa, en el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

3. Este Comité se reunirá, por lo menos, cada tres meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

5. 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.

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

Artículo 72. Término para la Queja. Para efectos de la formulación de la queja de acoso laboral en la empresa, ésta deberá interponerse dentro de los ocho (8) días siguientes a la ocurrencia de ultimo hecho que se presume corresponde a una conducta de acoso laboral

CAPITULO XVI

PRESTACIONES SOCIALES, DEDUCCIONES Y RETENCIONES DEL SALARIO

Artículo 73. Prestaciones sociales: La empresa reconocerá y pagará las prestaciones sociales establecidas o que establezca a su cargo la legislación del trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

Artículo 74. Beneficios laborales: Las concesiones que La empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no constituyen salario ni establecerán precedentes para otorgarlas a otros.

Artículo 75. Prestaciones extralegales: Las prestaciones de carácter extralegal que la empresa conceda a sus trabajadores, sólo tendrán la vigencia que ella misma determine.

Artículo 76. Deducciones y retenciones de salario: La empresa podrá hacer deducciones o retenciones del salario del trabajador en los casos y con las formalidades que prescriba la Ley.

CAPITULO XVII

PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 77. Publicación y vigencia: Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la empresa realizará su publicación, el reglamento se fijará en Un sitio visible del lugar del trabajo y en medio digital a través de la red del grupo de trabajo con vinculo directo en la pagina web.

Artículo 78. Modificaciones al Reglamento: La empresa publicará en cartelera las modificaciones al presente reglamento, de conformidad con lo establecido en el artículo 77 del presente reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informara a los trabajadores, del contenido dicho reglamento el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. (Artículo 119 C.S.T., modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

Los trabajadores, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XVIII

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		JULIO 15 DE 2025
			VERSIÓN 3

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 80. Cláusulas ineficaces: No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador, en relación con lo establecido en las Leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Artículo 81. Derogatoria: Desde la fecha que entre en vigencia el presente Reglamento, queda sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esa fecha haya tenido la empresa.

Fecha: julio 15 de 2025

Dirección: Vía Café Madrid No 44-96 Centro Abastos Bucaramanga

Ciudad: Bucaramanga

Departamento: Santander

Teléfono: 3165375254

Gerente: Freddy Alfonso Carreño Cárdenas

Correo: gerencia@frusander.com

Fecha de actualización: julio 15 de 2025

Representante Legal.

