

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTICULO 1o. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por SODIMAC COLOMBIA S.A., identificada con el NIT.: 800.242.106-1, que en el texto del mismo se denomina indistintamente LA EMPRESA o EL EMPLEADOR, entidad legalmente constituida, domiciliada en la Carrera 68D # 80-70, de la ciudad de BOGOTÁ D.C. A sus disposiciones quedan sometidos, tanto la Empresa como todos los TRABAJADORES a nivel nacional y en todas sus sedes y las que en el futuro llegare LA EMPRESA a establecer.

PARÁGRAFO. 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, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2o. SODIMAC COLOMBIA S.A. reporta sus vacantes al Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado conforme al Artículo 31 de la Ley 1636 de 2013 y a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno.

La postulación para cubrir una vacante podrá realizarse directamente por el interesado o por un prestador del Servicio Público de Empleo.

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) Fotocopia legible de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) 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.
- d) Actas de grado o certificados de estudios realizados o en curso.
- e) En caso de aspirantes con formación profesional, deberán adjuntar la licencia profesional correspondiente o, en su defecto, la certificación que demuestre que se encuentra en trámite.
- f) En caso de aspirantes con formación técnica o tecnológica, deberán adjuntar la certificación expedida por el consejo o entidad competente que corresponda a su área de formación.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1o, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N.; Artículos 1o y 2o, Convenio No. 111 de la OIT; Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, Ley 2114 de 2021), examen de SIDA (Artículo

21, Decreto 1543 de 1997; Artículo 2.8.1.3.10 del Decreto Único Reglamentario No. 780 de 2016), y la libreta militar (artículo 42, Ley 1861 de 2017).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la Empresa, se presumen ciertas y se tendrá como engaño a la Empresa cualquier inexactitud, alteración, modificación, falsificación o presentación de información alejada de la realidad, de los datos y los certificados exigidos. En caso de que estos documentos cuenten con cualquier inexactitud, alteración, modificación, falsificación o presentación de información alejada de la realidad en los datos y certificados allegados por el trabajador, se configurará una falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO TERCERO. La aceptación o no del aspirante queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo de la selección, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen obligación o compromiso de parte de la Empresa para la contratación del postulante.

PARÁGRAFO CUARTO. La Empresa dará a la información aportada por el aspirante o candidato, el tratamiento establecido en la Política de Protección de Datos Personales y la legislación vigente en la materia.

PARÁGRAFO QUINTO. La Empresa efectuara las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos para el cargo y efectuara la entrevista que garanticen que reúne los requisitos de personalidad y capacidad exigidos. Además, antes de recibir a alguien para trabajar deberá hacer una verificación por sus antecedentes, pedir referencias de los anteriores lugares de trabajo calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3o. 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.)

ARTICULO 4o. 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 1, C.S.T.).

ARTICULO 5º. 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 (02) 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 78 del C.S.T, mod. Artículo 7o, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 6o. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin derecho al pago de indemnización alguna. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7o. 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, a todas las demás prestaciones de ley, así como a los descansos remunerados en dominicales y festivos (Artículo 6o, C.S.T.) y deberán cumplir a cabalidad las disposiciones previstas en este Reglamento, así como las demás políticas, códigos, manuales, circulares, estatutos, protocolos, procedimientos y, en general, cualquier instrucción o directriz impartida por EL EMPLEADOR.

CAPÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 8o. *El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir 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 de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual (Artículo 81 del C.S.T., mod. Artículo 21 Ley 2466 de 2.025). Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:*

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;*
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;*
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa 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 SEGUNDO. *En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.*

PARÁGRAFO TERCERO. *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. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.*

PARÁGRAFO CUARTO. *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 el sistema de seguridad social en pensiones, salud y riesgos laborales 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.*

PARAGRAFO QUINTO. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO SEXTO. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la empresa. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO SEPTIMO. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9o. Los horarios de los trabajadores al interior de la Empresa se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal semanal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, 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 misma.

En virtud de las modificaciones establecidas en la Ley 2101 de 2021 y en la Ley 2466 de 2025, se entenderá que la jornada de trabajo en LA EMPRESA se regirá de la siguiente forma, lo cual será aplicable conforme la normatividad vigente, frente a las demás jornadas o esquemas establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y/o Reglamento Interno de Trabajo:

- a. Cuarenta y cuatro (44) horas semanales a partir del 15 de julio de 2025.
- b. Cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.

La jornada máxima legal se reducirá de manera gradual durante los años 2025 y 2026, acorde con lo previsto en la Ley 2101 de 2021 y en la Ley 2466 de 2025, y en todo caso, LA EMPRESA atenderá las eventuales modificaciones y normatividad concordante que se expida sobre el particular.

Los días laborables para todo el personal de almacenes, centros de distribución, call center y en general atención directa a clientes y mantenimiento de la operación son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la Empresa, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos.

Para el personal de Oficina Apoyo -Administración Central, los días laborales son de lunes a viernes.

La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de la labor fijada por sus superiores jerárquicos y no en otro lugar o sitio dentro de las instalaciones de la Empresa.

Durante cada jornada de trabajo se programará un descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo, este se debe tomar sin afectar la cobertura y las necesidades de la operación.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán definidas por la Compañía y notificadas a los trabajadores, atendiendo las necesidades de la operación; sin embargo, a manera enunciativa, no taxativa, se señalan las siguientes:

OFICINA APOYO- ADMINISTRACIÓN CENTRAL

INGRESO	DESCANSO	SALIDA 1	SALIDA 2
6:00 AM	1 hora	3:30 PM	3:00 PM
6:30 AM	1 hora	4:00 PM	3:30 PM
7:00 AM	1 hora	4:30 PM	4:00 PM
7:30 AM	1 hora	5:00 PM	4:30 PM
8:00 AM	1 hora	5:30 PM	5:00 PM
8:30 AM	1 hora	6:00 PM	5:30 PM

ALMACENES Y CALL CENTER

INGRESO	DESCANSO	SALIDA	INGRESO	DESCANSO	SALIDA
4:00 AM	—	9:30 AM	9:30 AM	1 hora	4:30 PM
4:00 AM	—	11:00 AM	9:30 AM	1 hora	5:30 PM
4:00 AM	—	12:00 PM	9:30 AM	1 hora	4:00 PM
4:00 AM	—	7:30 AM	9:30 AM	1 hora	6:30 PM
4:00 AM	—	8:00 AM	9:30 AM	1 hora	2:30 PM
4:00 AM	—	10:00 AM	10:00 AM	1 hora	5:00 PM
4:30 AM	—	8:30 AM	10:00 AM	1 hora	3:00 PM
4:30 AM	—	8:00 AM	10:00 AM	1 hora	6:00 PM
4:30 AM	—	10:00 AM	10:00 AM	1 hora	2:30 PM
4:30 AM	1 hora	1:30 PM	10:00 AM	1 hora	7:00 PM
4:30 AM	—	11:30 AM	10:00 AM	1 hora	4:30 PM
4:30 AM	—	10:30 AM	10:30 AM	1 hora	3:30 PM
5:00 AM	1 hora	2:00 PM	10:30 AM	1 hora	3:00 PM
5:00 AM	—	11:00 AM	10:30 AM	1 hora	5:30 PM
5:00 AM	—	12:00 PM	10:30 AM	1 hora	6:30 PM
5:00 AM	—	8:30 AM	10:30 AM	1 hora	5:00 PM
5:00 AM	—	9:00 AM	10:30 AM	1 hora	7:30 PM
5:00 AM	—	10:30 AM	11:00 AM	1 hora	6:00 PM
5:30 AM	—	9:30 AM	11:00 AM	1 hora	5:30 PM
5:30 AM	—	11:00 AM	11:00 AM	1 hora	3:30 PM
5:30 AM	—	9:00 AM	11:00 AM	1 hora	4:00 PM
5:30 AM	1 hora	1:30 PM	11:00 AM	1 hora	7:00 PM
5:30 AM	1 hora	2:30 PM	11:00 AM	1 hora	8:00 PM
5:30 AM	—	11:30 AM	11:30 AM	1 hora	8:30 PM
6:00 AM	1 hora	2:00 PM	11:30 AM	1 hora	4:00 PM
6:00 AM	—	10:00 AM	11:30 AM	1 hora	7:30 PM
6:00 AM	1 hora	3:00 PM	11:30 AM	1 hora	6:00 PM
6:00 AM	—	11:30 AM	11:30 AM	1 hora	6:30 PM
6:00 AM	—	9:30 AM	11:30 AM	1 hora	4:30 PM

6:00 AM	—	12:00 PM	12:00 PM	1 hora	8:00 PM
6:30 AM	—	10:00 AM	12:00 PM	1 hora	6:30 PM
6:30 AM	—	10:30 AM	12:00 PM	1 hora	9:00 PM
6:30 AM	1 hora	1:30 PM	12:00 PM	1 hora	4:30 PM
6:30 AM	1 hora	3:30 PM	12:00 PM	1 hora	5:00 PM
6:30 AM	1 hora	2:30 PM	12:00 PM	1 hora	7:00 PM
6:30 AM	—	12:00 PM	12:30 PM	1 hora	5:00 PM
7:00 AM	—	11:00 AM	12:30 PM	1 hora	8:30 PM
7:00 AM	1 hora	4:00 PM	12:30 PM	1 hora	7:30 PM
7:00 AM	1 hora	2:00 PM	12:30 PM	1 hora	9:30 PM
7:00 AM	1 hora	1:30 PM	12:30 PM	1 hora	7:00 PM
7:00 AM	—	10:30 AM	12:30 PM	1 hora	5:30 PM
7:00 AM	1 hora	3:00 PM	1:00 PM	1 hora	9:00 PM
7:30 AM	—	11:30 AM	1:00 PM	1 hora	6:00 PM
7:30 AM	1 hora	3:30 PM	1:00 PM	1 hora	10:00 PM
7:30 AM	1 hora	2:00 PM	1:00 PM	1 hora	7:30 PM
7:30 AM	—	11:00 AM	1:00 PM	1 hora	5:30 PM
7:30 AM	1 hora	4:30 PM	1:00 PM	1 hora	8:00 PM
7:30 AM	1 hora	2:30 PM	1:30 PM	1 hora	6:00 PM
8:00 AM	—	12:00 PM	1:30 PM	1 hora	8:00 PM
8:00 AM	1 hora	3:00 PM	1:30 PM	1 hora	10:30 PM
8:00 AM	1 hora	4:00 PM	1:30 PM	1 hora	6:30 PM
8:00 AM	1 hora	5:00 PM	1:30 PM	1 hora	9:30 PM
8:00 AM	1 hora	2:30 PM	1:30 PM	1 hora	8:30 PM
8:00 AM	—	11:30 AM	2:00 PM	—	7:30 PM
8:30 AM	—	12:00 PM	2:00 PM	—	10:00 PM
8:30 AM	1 hora	3:00 PM	2:00 PM	—	5:30 PM
8:30 AM	1 hora	1:30 PM	2:00 PM	—	8:00 PM
8:30 AM	1 hora	3:30 PM	2:00 PM	—	6:00 PM
8:30 AM	1 hora	4:30 PM	2:00 PM	—	9:00 PM
8:30 AM	1 hora	5:30 PM	2:30 PM	—	9:30 PM
9:00 AM	1 hora	1:30 PM	2:30 PM	—	10:30 PM
9:00 AM	1 hora	3:30 PM	2:30 PM	—	6:00 PM
9:00 AM	1 hora	6:00 PM	2:30 PM	—	8:00 PM
9:00 AM	1 hora	4:00 PM	2:30 PM	—	6:30 PM
9:00 AM	1 hora	5:00 PM	2:30 PM	—	8:30 PM
9:00 AM	1 hora	2:00 PM	10:00 PM	—	6:00 AM
9:30 AM	1 hora	2:00 PM			

CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

INGRESO	DESCANSO	SALIDA
6:00 AM	30 minutos	1:20 PM
6:00 AM	30 minutos	1:00 PM
6:00 AM	30 minutos	2:00 PM
7:00 AM	30 minutos	2:00 PM
7:00 AM	30 minutos	3:00 PM
2:00 PM	30 minutos	9:00 PM
2:00 PM	30 minutos	9:20 PM
2:00 PM	30 minutos	10:00 PM
3:00 PM	30 minutos	10:00 PM
3:00 PM	30 minutos	11:00 PM
10:00 PM	30 minutos	5:00 AM
10:00 PM	30 minutos	5:20 AM
10:00 PM	30 minutos	6:00 AM
11:00 PM	30 minutos	6:00 AM
11:00 PM	30 minutos	7:00 AM

PARAGRAFO PRIMERO. Los trabajadores(as) que se encuentren desarrollando sus funciones dentro de la modalidad de teletrabajo estarán sujetos a los mismos horarios establecidos en este Reglamento o al estipulado en su respectivo contrato de trabajo o bien, en el acuerdo de teletrabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO. Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos (2) secciones con lapsos de descanso que se adaptan a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador(a). El tiempo de descanso no se computa dentro de la jornada de trabajo.

PARAGRAFO TERCERO. LA EMPRESA comunicará a los trabajadores con la anticipación que permitan las circunstancias y las condiciones especiales del servicio prestado, los horarios de trabajo en las distintas áreas y actividades de LA EMPRESA.

PARAGRAFO CUARTO. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desarrollen o les sean asignadas funciones o actividades de dirección, confianza y/o manejo, lo mismo que para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

PARAGRAFO QUINTO. Conforme lo establecido en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual de la reducción de la jornada de trabajo, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

PARAGRAFO SEXTO. Se establecen las siguientes excepciones:

a) **JORNADA FLEXIBLE.** En los términos del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y posteriormente modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, el EMPLEADOR y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del código sustantivo de trabajo.

b) **JORNADA ESPECIAL DE 36 HORAS.** 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 esta, 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.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturnos ni al previsto para el trabajo dominical o festivo pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

c) **JORNADA EN LABORES ESPECIALMENTE INSALUBRES O PELIGROSAS.** En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

d) **JORNADA DE LOS MENORES DE EDAD.** La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

e) **JORNADA POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de la jornada máxima legal semanal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de la jornada máxima legal semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 165 C.S.T.)

f) **JORNADA SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD:** La Empresa podrá acogerse a lo previsto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo para dar aplicación al trabajo sin solución de continuidad, como es el caso de los trabajadores de almacén y centros de distribución.

PARÁGRAFO SEPTIMO. El número de horas máximas de trabajo previstas en este Reglamento, podrán ser elevadas por LA EMPRESA por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las oficinas o instalaciones de LA EMPRESA, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de los negocios sufra una perturbación grave. (artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO OCTAVO. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

PARÁGRAFO NOVENO. Los periodos de descanso o para tomar alimentos durante la jornada establecidos, no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO DÉCIMO. Durante el tiempo de la implementación gradual de la jornada establecida en la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre TRABAJADOR y LA EMPRESA. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración establecida en el artículo 6° de la Ley 2101 de 2021.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10°. En virtud de las modificaciones de la Ley 2466 de 2025 el trabajo diurno y nocturno se regirá de la siguiente forma, lo cual será aplicable conforme dicha Ley. (Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo; modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025).

a) Antes de la entrada en vigencia del artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, se tendrá en cuenta lo siguiente de acuerdo con la normatividad laboral vigente:

- Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

b) A partir del de la entrada en vigencia del artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, se tendrá en cuenta lo siguiente:

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

ARTICULO 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, C.S.T.). No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley (Artículo 12, Ley 2466 de 2025, mod. Artículo 162 del C.S.T.).

ARTICULO 12°. Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTICULO 13°. Conforme lo establecido en el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la empresa. La Empresa está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligada a aportar ante las autoridades

judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

ARTICULO 14°. 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 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 literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 la Ley 2466 de 2025.

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.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO PRIMERO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y recargos por trabajo nocturno, cual sea su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 presente Reglamento.

PARÁGRAFO. DESCANSO EN DÍAS SÁBADO. Puede repartirse la jornada ordinaria semanal de trabajo ampliando dicha jornada hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado teniendo en cuenta el límite de la jornada del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y posteriormente modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16°. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral (artículo 77 Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los artículos 1 y 2 de la Ley 51 de 1983)

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 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 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 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. (Art. 1o, Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 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 semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5o, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 17°. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Conforme lo establecido en el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, la remuneración en días de descanso obligatorio se reconocerá de la siguiente forma:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para todos los efectos, cuando este reglamento haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

PARÁGRAFO TERCERO. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

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.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por 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 (Art. 185 C.S.T).

ARTICULO 18°. El descanso en los días domingos tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20

de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 (Art.172 C.S.T. mod. Art. 25 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 19°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si hubiera realizado. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o compensación en otro día hábil o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art. 178 C.S.T.).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20°. 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 1o, C.S.T.).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Artículo 6 Ley 2466 de 2025)

ARTICULO 21°. La época de las 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación a la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 22°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, para lo cual la Compañía informará de manera escrita la fecha de reanudación de las mismas (Artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 23°. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Num. 1, Art. 189 C.S.T., mod. Art. 20 Ley 1429 de 2010). 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. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 1 Ley 995 de 2005).

ARTICULO 24°. 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 dos (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.).

ARTICULO 25°. 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. 192 C.S.T.).

ARTICULO 26°. 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 (Artículo 187 C.S.T. adicionado Art. 5 del Decreto 13 de 1.967, artículo 5o).

PARAGRAFO. El trabajador tiene la obligación y el deber reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones. De lo contrario, ello será considerado como una falta grave en los términos del numeral

6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

CAPÍTULO X PERMISOS

ARTICULO 27°. *La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas debidamente informadas a la empresa de manera previa con el certificado correspondiente, o para el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes, y, que en estos dos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo; para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. Lo anterior de acuerdo con lo previsto en la Ley laboral vigente. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:*

1. *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 éste, según lo permita las circunstancias. La duración de la licencia será determinada por la Compañía de manera razonable a dichas circunstancias. En todos los casos, el trabajador deberá aportar los soportes que acrediten suficiente y razonablemente la grave calamidad doméstica, y siempre y cuando el hecho requiera la presencia del trabajador para superarlo o atenderlo. En todo caso, la concesión de la licencia por calamidad doméstica se encontrará supeditada a la existencia de un lapso razonable entre los permisos remunerados concedidos mensualmente al trabajador, así como al análisis de las circunstancias particulares que dan lugar a la solicitud del permiso.*
2. *En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación, el permiso se concederá solo hasta el 10% de los trabajadores.*
3. *En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente y atender citaciones judiciales, administrativas y legales) el aviso se dará conforme los lineamientos establecidos por la Empresa.*
4. *Para la asistencia a citas médicas de urgencia o con médicos especialistas, incluidas aquellas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023, la Empresa concederá el permiso requerido. El trabajador deberá informar con la antelación que permita cada caso y presentar constancia de atención con indicación de la hora de ingreso y salida del centro médico. Para citas con profesionales de salud del nivel básico de atención —medicina general, terapias, apoyo diagnóstico y servicios similares de atención en salud— la Empresa concederá hasta dos permisos remunerados por mes calendario dentro de la jornada laboral; para citas adicionales en el mismo mes, el trabajador coordinará con su jefe inmediato la asistencia a través de la programación del turno, contraturno o reposición del tiempo dentro del mismo período de nómina, sin que ello implique descuento de salario. En todos los casos el permiso se concederá por el tiempo razonablemente necesario, el trabajador deberá reincorporarse una vez finalizada la atención, y el uso de estos permisos deberá ser racional y responsable.*
5. *La Empresa 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, primero civil y por muerte de hijo, padre o madre de crianza; estos últimos casos cumpliendo los requisitos dispuestos en la Ley 2388*

de 2024, una licencia remunerada por luto conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009 y demás normas concordantes). La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto.

6. La empresa concederá al trabajador la licencia de paternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación (Ley 755 de 2002 y Sentencia C -174 de 2009), teniendo en cuenta sus formas de reconocimiento o aplicación conforme lo establecido en la Ley 2114 de 2021 y demás disposiciones que la complementen, modifiquen o supriman.

7. La empresa concederá a las trabajadoras en estado de embarazo una licencia de maternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación (Ley 1822 de 2017) incluyendo sus formas de reconocimiento o aplicación conforme lo establecido en la Ley 2114 de 2021.

8. La Empresa concederá licencia de 10 días hábiles, continuos o discontinuos, por una vez al año, para el cuidado de menores de edad, a uno de los padres o quien detente la custodia y cuidado personal del menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. Lo anterior, cumpliendo con los requisitos dispuestos en la Ley 2174 de 2021.

9. En el caso que la trabajadora durante su embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, para su disfrute la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente: 1. La afirmación que la trabajadora ha sufrido aborto o parto prematuro no viable, indicando el día en el que haya tenido lugar y 2. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora. (Art. 237 C.S.T., mod. Ley 1822 de 2017).

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de licencia de paternidad o maternidad, el colaborador (a) debe presentar el original de la licencia, dentro de los diez (10) días calendario siguiente a su expedición, en lo posible dentro del mismo mes que fue expedida.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, la empresa impondrá las medidas disciplinarias correspondientes por ser considerado por la empresa como una falta grave en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO TERCERO. la empresa podrá acordar un (1) día de descanso remunerado por cada (6) meses de trabajo en el cual los trabajadores certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, atendiendo a las políticas internas.

CAPÍTULO XI

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 28°. Formas y libertad de estipulación. (Art. 132 C.S.T.).

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.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. (artículo 18, Ley 50 de 1990).

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%).

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

ARTICULO 29°. *Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).*

ARTICULO 30°. *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 que éste cese. (Artículo 138, numeral 1o, C.S.T.).*

PARÁGRAFO. *Los periodos de pago serán mensuales. No obstante, la empresa podrá modificar la periodicidad del pago de la nómina sin previo aviso si las necesidades financieras del negocio y la dinámica de la operación lo exigen.*

ARTICULO 31°. *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 mayores 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, C.S.T.).*
- 3. La empresa con autorización previa escrita del trabajador, por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener o compensar la suma del valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios o prestaciones en dinero que correspondan al trabajador.*
- 4. La empresa podrá establecer esquemas de salario variable e igualmente tener diferencias de salarios con fundamento en el resultado de la evaluación de desempeño.*

PARÁGRAFO. *Las reclamaciones derivadas del pago del salario se harán por el interesado ante el área de Gestión Humana, de forma escrita y respetuosa.*

ARTÍCULO 32 °. *Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 sobre "pagos que no constituyen salario" (artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo).*

ARTÍCULO 33°. *Cuando se trate de trabajo por equipos que implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales (Art. 170 C.S.T.).*

CAPÍTULO XII
SERVICIO MEDICO, 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

ARTICULO 34°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 35°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, o A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén adscritos, para lo cual la Empresa al ingreso del trabajador debe haber efectuado la correspondiente afiliación. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 36°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o líder de seguridad y salud en el trabajo o al área de gestión humana, 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 el trabajador no diere aviso el mismo día en que se sienta enfermo, o no se sometiére 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 PRIMERO. La enfermedad debe comprobarse mediante certificado médico; en consecuencia, el mismo día en que sea incapacitado, el trabajador deberá informarlo a su jefe inmediato o al área de gestion humana/SST, o quien haga sus veces, y a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes deberá enviar a la Empresa el certificado de la incapacidad expedido.

ARTICULO 37°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa (Resolución 1843 de 2025)

ARTICULO 38°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que recomiende la A.R.L. y que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las maquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo así como a todas las normas, políticas y procedimientos que en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo dispone la Empresa.

PARAGRAFO. 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 Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que se le hayan comunicado por escrito, será considerado como falta grave.

ARTICULO 39°. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o el Área de seguridad y salud en el trabajo o gestión humana, 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, reportando el mismo antes la E.P.S. y la A.R.L., en los términos y formatos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 40°. Es obligación del trabajador, en caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato o al área de seguridad y salud en el trabajo, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno y, se reporte el accidente conforme a las disposiciones legales vigentes.

La Empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, cuando el trabajador no haya dado el aviso de conformidad con lo establecido anteriormente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO. Todo accidente será investigado a fin de determinar las causas y acciones a seguir, con lo anterior en caso de determinar que el accidente se generó por una acción deliberada del colaborador se exime a la empresa de responsabilidad. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno mencionado en el presente artículo o haberlo demorado sin justa causa. En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la Empresa tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de la ocurrencia del accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva A.R.L. o E.P.S.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa trata todos los accidentes de trabajo con seriedad. En el evento en que un colaborador de la Compañía simule o pretenda haber sufrido un accidente de trabajo, dicha circunstancia será tratada como una falta grave.

ARTICULO 41°. La Empresa y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de sus trabajadores, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en las dependencias o sedes de la Empresa, deberá ser informado por ésta a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y a la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 42°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Compañía como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como las demás normas sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, y sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se expidan o sean concordantes.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 43°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo y a cualquier persona con la que tenga relación en la ejecución de sus funciones.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- f) *Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.*
- g) *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.*
- h) *Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.*
- i) *Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.*
- j) *Asistir y/o realizar cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la Empresa envíe en comisión o capacitación. Como parte de este proceso, el trabajador tiene la obligación de presentar las evaluaciones correspondientes y aprobarlas de acuerdo con los criterios establecidos. La negativa a firmar las asistencias y/o presentar las evaluaciones, o su reprobación intencional, podrá ser considerada como incumplimiento de sus deberes laborales.*
- k) *Atender sus funciones dentro de las características, condiciones, jornadas y turnos que le indique el Empleador, respondiendo por el cuidado de los elementos de trabajo, las materias primas, la mercancía y demás bienes que se le entreguen para cumplir su cargo.*
- l) *Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por la Compañía, así como las demás normas y procedimientos internos de la Empresa*
- m) *Abstenerse de incurrir en conductas de acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación y en todo caso aquellas que puedan contravenir los derechos humanos y demás normas vigentes*

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 44°. *El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente: GERENTE GENERAL, GERENTE DE AREA, SUBGERENTE, GERENTE DE FUNCION, GERENTE DE ALMACEN, JEFES, BUSINESS PARTNER, ESPECIALISTAS, COORDINADORES, LIDERES, ANALISTAS, ASESORES Y AUXILIARES.*

PARAGRAFO. *De los cargos mencionados, sólo GERENTE GENERAL, GERENTE DE AREA, SUBGERENTE, GERENTE DE FUNCION, GERENTE DE ALMACEN, JEFES, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa.*

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 45. *Mientras se encuentre vigente el contenido del artículo 242 del Decreto 2662 de 1950, modificado por el artículo 9 del Decreto 013 de 1967, queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años 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 siempre que su finalidad sea proteger el derecho a la salud (Convenio 013 de la OIT y C-139 de 2018). Los menores de dieciocho (18) años, no podrán ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Resolución 1796 de 2018)*

ARTÍCULO 46. *Ninguna persona menor de diez y ocho (18) años podrá ser empleada para 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 Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos (2) 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.

PARAGRAFO PRIMERO. Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes entre los 15 y los 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde y; 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 y hasta las 8:00 de la noche (artículo 114 de la Ley 1098 de 2006, literal a) del artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y artículo 11 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 47°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 profesionales en forma que se garantice 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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 28 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
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 puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral
15. Suministrar a los trabajadores la dotación a la que tienen derecho, de conformidad con la legislación laboral vigente
16. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de acuerdo con la legislación vigente (numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y el numeral 13 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.).
17. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad (Numeral 14 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
18. 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 (Numeral 15 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
19. 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. (Numeral 16 del artículo 16 de la Ley 2466 de 2025)
20. Contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores, reportando los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, en los términos de la legislación vigente. (Numeral 17 del artículo 16 de la Ley 2466 de 2025).
21. 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. (Art. 244 Decreto Ley 2737 de 1989).
22. Adoptar y mantener vigente una política de prevención y atención del acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación, garantizando canales de denuncia, confidencialidad y no represalia, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025. La Empresa velará por el respeto de los derechos humanos y la no discriminación por ninguna condición en todas sus relaciones laborales.
23. Garantizar el derecho a la desconexión laboral conforme a la Ley 2191 de 2022, contando con una política interna que regule su ejercicio, las excepciones aplicables y los mecanismos de queja. La política determinará los casos en que el derecho no aplica, incluyendo cargos de dirección, confianza y manejo, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, y aquellos supuestos expresamente exceptuados por la ley y la reglamentación interna de la Empresa
24. Garantizar el respeto de los derechos humanos y la no discriminación por ninguna condición en todas sus relaciones laborales, removiendo las barreras de acceso para mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, migrantes, víctimas del conflicto y demás grupos en situación de vulnerabilidad, conforme a la Ley 1618 de 2013 y el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 48°. 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 de la Empresa y sus superiores, y las políticas y códigos corporativos vigentes.
2. Proteger la información de la Empresa, de sus clientes y de sus colaboradores. Queda prohibido revelar, usar, compartir o aprovechar en beneficio propio información reservada, datos de clientes o secretos comerciales a los que haya tenido acceso por razón de su vinculación laboral, sin autorización expresa, incluso para fines personales,

comerciales o académicos. Esta prohibición incluye el uso de información de clientes para fines distintos a los estrictamente laborales autorizados.

3. Usar las herramientas de inteligencia artificial únicamente para fines laborales autorizados por la Empresa y conforme a su política interna. Queda prohibido generar o difundir contenido que vulnere derechos, afecte la dignidad, la imagen, la reputación o la marca de la Empresa, de compañeros, clientes o terceros.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, útiles, herramientas, dispositivos, productos, materiales e insumos que le hayan sido facilitados o que estén bajo su custodia o responsabilidad, independientemente de si son materia prima, mercancía para la venta, equipos de trabajo o cualquier otro bien de la Empresa..

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y clientes, y dar buen trato a los clientes de acuerdo con los protocolos establecidos por la Compañía.

6. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

7. Informar de manera inmediata al empleador cualquier situación que pueda implicar un conflicto de intereses entre sus actividades personales y las de la Empresa.

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

9. Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo, y cumplir estrictamente los protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la interacción con equipos automatizados, robotizados y maquinaria. Reportar de forma inmediata al área de SST cualquier anomalía, daño, riesgo o accidente de trabajo.

10. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio. La falta de actualización del domicilio implica asumir las consecuencias de las notificaciones que no puedan realizarse en la dirección registrada (Artículo 58, C.S.T.).

11. Registrar de manera veraz su ingreso, presencia y descansos en el sistema de control de turnos, asegurando la efectiva prestación del servicio durante el turno asignado. La omisión de marcajes —incluyendo los de refrigerio, descanso o salida— así como su alteración o modificación, constituirá incumplimiento de esta obligación y podrá dar lugar a proceso disciplinario.

11. Registrar de manera veraz su ingreso, presencia y descansos en el sistema de control de turnos, asegurando la efectiva prestación del servicio durante el turno asignado. La omisión de marcajes —incluyendo los de refrigerio, descanso o salida— así como su alteración o modificación, constituirá incumplimiento de esta obligación y podrá dar lugar a proceso disciplinario.

12. Presentar documentos veraces para soportar sus ausencias de trabajo y entregar las incapacidades médicas al área de Gestión Humana o SST dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su expedición, a través del medio habilitado por la Empresa.

13. Asistir y realizar los cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a los cuales la Empresa envíe en comisión o capacitación, presentar las evaluaciones correspondientes y aprobarlas conforme a los criterios establecidos. La negativa a firmar asistencias, la no presentación de evaluaciones o su reprobación intencional constituirá incumplimiento de deberes laborales.

14. Mantener el orden y aseo en su puesto de trabajo y en las áreas comunes, disponer adecuadamente los residuos y abstenerse de generar condiciones inseguras o insalubres.

15. Seguir estrictamente los procedimientos operativos establecidos por la Empresa en la ejecución de sus labores. Usar con la debida diligencia todos los equipos, herramientas, dispositivos tecnológicos y equipos de manejo de materiales —incluyendo montacargas, equipos móviles, sistemas de radiofrecuencia, robots y demás maquinaria— conforme a los manuales e instrucciones de operación. Reportar de forma inmediata cualquier anomalía, daño o mal funcionamiento detectado. La negligencia en el manejo que genere daños constituirá falta disciplinaria.

16. Cuidar y preservar la integridad de los productos, mercancía e inventarios de la Empresa. Abstenerse de manipular, dañar, sustraer o disponer indebidamente de los bienes a su cargo o a su alcance. Asegurar que los productos e inventarios se encuentren en el lugar de almacenamiento asignado y debidamente registrados en el sistema, cumpliendo los procedimientos establecidos para su recepción, traslado, almacenamiento, exhibición y despacho.

ARTICULO 49°. *Se prohíbe a la empresa (Art.59 C.S.T.):*

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 salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.*
- b) *Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.*

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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.*

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

5. *Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.*

6. *Hacer o autorizar propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.*

7. *Hacer o permitir todo género de rifas, ventas no autorizadas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.*

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

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

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 (artículo 59, C.S.T.).*

ARTICULO 50°. *Se prohíbe a los trabajadores (Art.60 C.S.T.):*

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 narcóticos o drogas enervantes.*

3. *Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.*

4. *Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.*

5. *Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.*

6. *Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.*

7. *Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.*

8. *Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.*

9. *Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios o instalaciones de la Empresa.*

10. Efectuar dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, durante o fuera de la jornada laboral, actividades de promoción, compra, venta o intermediación de bienes, artículos o servicios propios o de terceros que compitan con los de la Empresa, desvíen clientes hacia proveedores, instaladores, transportadores o terceros no autorizados, o afecten los intereses comerciales de la organización.

11. Solicitar, recibir o aceptar dinero, alimentos, bebidas, regalos o cualquier beneficio de clientes, proveedores, transportadores o terceros, a cambio de acelerar trámites, priorizar atenciones, realizar gestiones o favorecer a alguna persona.

12. Presentar documentos no veraces para justificar ausencias, ingreso o retiro a la Empresa, justificar retiros de cesantías, acceder a beneficios, reportar la ocurrencia de accidentes de trabajo o cualquier otro trámite interno.

13. Simular o pretender haber tenido un accidente de trabajo.

14. Impartir instrucciones a subordinados o colaboradores, o aprovechar vacíos en los procedimientos, para ejecutar acciones que alteren, omitan o distorsionen registros, indicadores o resultados operativos, con el fin de mostrar resultados que no corresponden a la realidad o de obtener beneficios indebidos. Esta prohibición aplica especialmente a quienes ejerzan funciones de liderazgo, coordinación o supervisión, y constituye falta grave independientemente de si se logró o no el resultado buscado.

ARTICULO 51°. Manejo de la Información.

La información que soporta las actividades del negocio, sin importar el medio, formato o sistema en que sea creada, utilizada o almacenada, constituye un activo de la Empresa. Es obligación de toda persona vinculada garantizar su protección, confidencialidad, veracidad e integridad. En desarrollo de esta obligación, el trabajador deberá:

a) Mantener en reserva la información confidencial, estratégica o que constituya secreto comercial de la Empresa, absteniéndose de divulgarla a quienes no la requieran para sus funciones o a terceros, salvo mandato legal o autorización expresa. Su divulgación no autorizada constituye falta grave.

b) Proteger la información contra acceso no autorizado, modificación, destrucción, pérdida o divulgación indebida, ya sea de forma accidental o intencional.

c) Garantizar que toda información que registre, reporte o entregue en el ejercicio de sus funciones sea veraz, exacta, íntegra y completa.

d) Abstenerse de suministrar información falsa, alterada o fabricada para acceder a beneficios, permisos, licencias, compensaciones, auxilios, incentivos o cualquier ventaja otorgada por la Empresa, incluyendo incapacidades, certificados o constancias de situaciones inexistentes o manipuladas. Constituye falta grave.

e) Abstenerse de manipular, alterar, falsificar u ocultar registros de asistencia, marcaciones de ingreso o salida, turnos o tiempos de descanso, o cualquier sistema de control de jornada, incluyendo simular presencia sin estar cumpliendo funciones.

f) Abstenerse de inducir, instruir o facilitar que otros trabajadores alteren, distorsionen o maquillen indicadores, reportes, métricas o datos institucionales para mostrar resultados que no corresponden a la realidad o para obtener beneficios indebidos. Constituye falta grave.

g) Facilitar las auditorías, verificaciones y controles que la Empresa realice sobre la información bajo su manejo, entregando los soportes requeridos y absteniéndose de ocultar datos relevantes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Estas obligaciones se extienden a la información de clientes, colaboradores y terceros a la que el trabajador tenga acceso por razón de su vinculación laboral. Queda prohibido usar dicha información para fines distintos a los autorizados por la Empresa, incluyendo fines personales, comerciales o académicos. Su uso no autorizado constituye falta grave.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El tratamiento de datos personales de clientes, colaboradores y terceros se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012 y la política de tratamiento de datos personales de la Empresa, dentro de las finalidades autorizadas y los límites del cargo. Su incumplimiento constituye falta grave.

PARÁGRAFO TERCERO. Los trabajadores con funciones de administración de datos, sistemas o herramientas tecnológicas deberán gestionar los accesos autorizados, los privilegios de uso y los controles de seguridad establecidos por la Empresa.

ARTICULO 52°. Uso de descuento sobre mercancía. La obtención del descuento sobre mercancía que la empresa concede a su personal, es de uso exclusivo del trabajador. Se considera falta grave el que éstos utilicen dicho descuento, sin autorización, para beneficiar a familiares fuera de su núcleo básico, amigos o terceros en general o para fines comerciales

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 53°. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). Son sanciones disciplinarias:

- a. Llamado de atención escrito con anotación en la hoja de vida.
- b. Multa que no exceda de la quinta parte del salario de un (1) día.
- c. Suspensión en el trabajo.

ARTICULO 54°. Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias. Faltas Leves: El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética, Programa de Ética Empresarial del Riesgo de Corrupción, Soborno Nacional y Transnacional, Manual de Funciones, Descriptivo

de Cargo o cualquier otro procedimiento, protocolo, política o reglamento definido por la Empresa, que no cause perjuicio, acorde con la valoración del caso concreto, será considerado como falta leve. A modo de ejemplo se describen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo de hasta 15 minutos en un día o acumulados en el mes sin excusa suficiente, generará por primera vez una investigación del Colaborador sobre lo que al respecto dice el Reglamento Interno de Trabajo. Por la segunda vez el colaborador establecerá las estadísticas de los retardos presentados en el mes y establecerá un ranking del valor en pesos de las pérdidas por hora/trabajador y su impacto en las ventas generado por los retardos, por la tercera vez los colaboradores que presenten retardos conformarán un comité de cumplimiento de horarios y explicará a los colaboradores que generen retardo en el mes siguiente las normas y las consecuencias que generan los retardos. Por la cuarta vez habrá lugar a aplicar sanciones disciplinarias que podrán ir desde un llamado de atención con copia a la hoja de vida hasta la suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días de acuerdo a su impacto.
- b) En retardos de más de 15 minutos en un día o acumulados en el mes sin excusa suficiente sin afectación a la operación abra lugar a aplicar sanciones disciplinarias que podrán ir desde un llamado de atención con copia a la hoja de vida hasta la suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días de acuerdo a su impacto.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- d) El incumplimiento del deber de mantener el orden y aseo en el puesto de trabajo y en las áreas comunes, así como la disposición inadecuada de residuos o la generación de suciedad o desorden.

Las faltas leves podrán conllevar a la imposición de sanciones disciplinarias como llamados de atención o la suspensión del contrato de trabajo, siendo que esta última no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las multas que se prevean solo pueden causarse por retardos o faltas a trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

ARTICULO 55°. Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias. Faltas Graves. Constituyen faltas graves en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones del trabajador contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética, el Programa de Ética Empresarial del Riesgo de Corrupción, Soborno Nacional y Transnacional, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa, así como incurrir en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la Ley, el presente Reglamento de Trabajo, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo, cuando exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a la Empresa, sus clientes, usuarios, contratistas u otros trabajadores o cuando se afecte el curso normal de actividades de la Empresa. A modo de ejemplo se enuncian las siguientes:

- a) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
- b) Las que se clasifican como tal en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
- c) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- d) El retardo en la hora de entrada al trabajo, cuando cause perjuicio de consideración a la Empresa, a un tercero o a otros trabajadores, o afectación grave al curso normal de operaciones de la Empresa.
- e) La reincidencia de cualquier grado en el incumplimiento de obligaciones.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 56°. En atención a lo dispuesto por el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento.

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos,

conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO PRIMERO. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

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

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

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

ARTÍCULO 57°. Los aprendices podrán ser sancionados disciplinariamente por la Empresa, por incumplir con las obligaciones y/o prohibiciones del aprendiz contenidas en la Ley, el contrato especial de aprendizaje, el Reglamento Interno, el Código de Ética, el Programa de Ética Empresarial del Riesgo de Corrupción, Soborno Nacional y Transnacional, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la Empresa. Las actuaciones que se adelanten en contra de los aprendices para aplicar sanciones disciplinarias deberán garantizar el respeto al debido proceso en los términos establecidos en el artículo 56 del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como las contenidas en el artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO PRIMERO. La facultad disciplinaria deberá estar destinada a facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias del aprendizaje de las ocupaciones o profesiones respectivas, buscando mantener el orden y la disciplina en la Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Empresa podrá iniciar las actuaciones en contra de los aprendices para aplicar sanciones disciplinarias durante la fase lectiva o la fase práctica, tratándose de formación tradicional o durante toda la formación dual. Lo anterior sin perjuicio de la facultad disciplinaria de la institución educativa, la cual podrá iniciar los procesos a que hubiera lugar en contra del aprendiz por el incumplimiento de sus reglamentos internos.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 58°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de COORDINADOR, ABOGADO, JEFE o BUSINESS PARTNER de la Gerencia de Gestión Humana o quien haga sus veces, quien los recibirá y adelantará en trámite que corresponda con las demás áreas de la Empresa.

ARTICULO 59°. 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.

CAPÍTULO XX

MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL O LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 60°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una apropiada conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la Empresa, conductas que deben ir encaminadas a proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los trabajadores, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2209 de 2022, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025. Como mecanismos preventivos se establecen los siguientes:

a) La Empresa realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo y prevenir conductas de acoso laboral.

b) La Empresa realizará actividades individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y educativa, con el fin de instruir a los trabajadores en el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

c) La Empresa adoptará y mantendrá vigentes las políticas, protocolos y herramientas para la prevención, atención y eliminación de conductas de acoso, discriminación y violencia en el trabajo, conforme a la normativa vigente.

PARÁGRAFO. Los casos que puedan constituir conductas de acoso sexual en el ámbito laboral se tramitarán conforme a la Ley 2365 de 2024 y su reglamentación, a través de la política interna de prevención adoptada por la Empresa. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer estos casos.

ARTÍCULO 61°. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma interna, confidencial y conciliatoria, teniendo como objetivo principal prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral tiene carácter preventivo y conciliatorio, no sancionatorio ni disciplinario. Todas las personas participantes del procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes.

ARTÍCULO 62°. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta constitutiva de acoso laboral deberá informar por escrito al Comité de Convivencia Laboral, relacionando a quien considera el sujeto activo, los hechos y las pruebas sumarias que considere. El Comité recibirá y dará trámite a las quejas de manera confidencial y reservada, buscando los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales conductas de acoso laboral.

PARÁGRAFO. Cuando la persona involucrada sea miembro del Comité, la queja se tramitará por los restantes miembros o por los suplentes.

ARTÍCULO 63°. El Comité de Convivencia Laboral realizará el proceso de manera interna y confidencial, propendiendo por la conciliación. Recibirá la denuncia por escrito, escuchará a quien presenta la queja, a quien es señalado y a los testigos que soliciten. Las declaraciones se formalizarán en acta, con constancia de los hechos informados, las alternativas de solución propuestas y los acuerdos logrados.

ARTÍCULO 64°. El Comité de Convivencia Laboral podrá ordenar las medidas preventivas que estime conducentes al mejoramiento del ambiente laboral y a la prevención o superación de las conductas reportadas. La conformación del Comité, su reglamento de funcionamiento y el desarrollo detallado del procedimiento

constan en los documentos internos adoptados por la Empresa conforme a la normativa vigente, disponibles para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 65°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Empresa adoptará medidas de prevención, protección y atención contra toda conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando la confidencialidad de las denuncias e investigaciones y revelando información solo ante requerimientos judiciales o administrativos expresos. La Empresa cuenta con una política de prevención de acoso sexual en los términos de dicha ley. La Empresa informará a la víctima sobre sus derechos y la facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, así como de acceder a atención emocional y psicológica a través de la ARL según el caso.

ARTÍCULO 66°. La Empresa garantizará acciones para prevenir, atender y eliminar la violencia basada en género, el acoso sexual y cualquier tipo de discriminación por condición, característica u orientación particular de las personas, así como la reparación y no repetición de estas conductas, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y demás normas que las sustituyan o complementen. La Empresa adoptará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos adecuados para atender estas situaciones.

CAPÍTULO XXI TELETRABAJO

ARTÍCULO 67°. El presente capítulo tiene por objeto reglamentar la implementación de la modalidad de teletrabajo al interior de la Empresa y será aplicable a todos los trabajadores que acuerden esta modalidad de trabajo. De igual manera, este título hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 68°. DEFINICIONES. Para los efectos de la aplicación del presente capítulo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones (Artículo 2, Ley 1221 de 2008, mod, Art. 52, Ley 2466 de 2025):

- **Teletrabajo:** Es una modalidad 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 o trabajadora en un sitio específico de trabajo.
- **Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.
- **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- **Teletrabajo transnacional:** es aquel 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.

- **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 69°. Quien aspire desempeñar un cargo en la Empresa como teletrabajador, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, las condiciones previstas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022, en la Circular 27 de 2019 del Ministerio del Trabajo y demás disposiciones concordantes o complementarias y especialmente deberá indicar:

- 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.
- Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador(a) al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador(a).

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

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 trabajador.

ARTÍCULO 70°. Los teletrabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías de los demás trabajadores, siempre que las mismas sean compatibles con la naturaleza del teletrabajo. En el desarrollo del contrato de teletrabajo, es obligación del trabajador hacer un uso adecuado de equipos y programas informáticos, obligación que comprende:

- a) No instalar bajo ninguna circunstancia software o aplicativos en los equipos de propiedad de la Empresa.
- b) Aquellos requerimientos especiales de aplicaciones no estándares, deben ser manejados exclusivamente por el área de tecnología, bajo una justificación de negocio previamente validada por la Empresa.
- c) El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software que haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del trabajador.
- d) No usar los equipos y software de propiedad de la Empresa, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado.
- e) Asegurar el cuidado de los equipos que le sean asignados; por lo que comidas, bebidas y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos, así como mantener bajo suma seguridad los equipos de cómputo portátiles.
- f) No utilizar los equipos de propiedad de la Empresa que sirvan para la creación, almacenamiento, intercambio o generación de datos, tales como computadoras, faxes, escáneres, impresoras, celulares, o cualquier otro similar, para atender asuntos o realizar actividades distintas a las que la Empresa le encomienda.

- g) *Abstenerse de crear o utilizar cuentas de correo electrónico, de mensajería instantánea o de redes sociales personales, durante su horario laboral y desde los equipos de propiedad de la Empresa.*
- h) *Autorizar expresamente a la Empresa para retirar en cualquier momento los equipos que le hubieren sido asignados, con fines de detección de soporte lógico malicioso (virus), caso en el cual informará inmediatamente si existe información de carácter privilegiado que deba ser sometida a reserva o a custodia.*
- i) *A usar en debida forma las herramientas tecnológicas que la Empresa ha puesto a su disposición.*
- j) *El teletrabajador tiene la responsabilidad de procurar por proteger la seguridad de la información confidencial de la Empresa y de sus clientes o contratantes, así como la seguridad e integridad de los bienes o documentos de la Empresa que estén bajo su custodia.*
- k) *Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.*
- l) *Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Empresa.*
- m) *Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que el empleador imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.*
- n) *Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.*
- o) *Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.*
- p) *Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.*
- q) *Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Empresa.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Compañía, en atención a lo establecido en el literal a) numeral 6 del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.*

ARTÍCULO 71°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TELETRABAJADORES. *Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en las anteriores disposiciones normativas, los teletrabajadores tienen las siguientes obligaciones:*

- *Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la ARL 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 la ARL.*
- *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 ARL.*
- *Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador(as) 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.*
- *Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, así como procurar el cuidado integral de su salud.*

- *Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Empresa.*
- *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.*
- *Reportar oportunamente los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.*
- *Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.*
- *Cumplir con las políticas, manuales, códigos, reglamentos, circulares, estatutos, procedimientos, protocolos de cualquier índole y, en general, cualquier directriz o instrucción impartida por la Empresa en calidad de empleador.*
- *Lo que no se encuentre establecido en este Capítulo de Teletrabajo, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y las del acuerdo de teletrabajo.*
- *Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo*
- *Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.*
- *Los teletrabajadores transnacionales son responsables de tener la situación migratoria regular, en el país que desempeñen sus labores.*
- *En general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, la Circular 27 de 2019 del Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes o complementarias.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al teletrabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad de la Empresa. El trabajador acepta de manera expresa que la Empresa audite su cuenta de correo electrónico de manera periódica.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y, en general, utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Empresa a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.*

PARÁGRAFO TERCERO. *El incumplimiento de cualquier forma de lo dispuesto en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el literal a) numeral 6 del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.*

ARTÍCULO 72º. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. *Los teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrán derecho a un auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Los teletrabajadores no tendrán derecho*

al pago de un auxilio de transporte, salvo que se les haya impartido orden de manera escrita y expresa por la Empresa, que implique la realización de actividades laborales que demanden gastos de movilidad. En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

ARTÍCULO 73°. *La Empresa no pagará horas extras laboradas por el teletrabajador que no hayan sido ordenadas de manera expresa, previa y escrita por la Empresa. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador, a petición de la Empresa, se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.*

ARTÍCULO 74°. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. *Todos los teletrabajadores serán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral sin importar la modalidad de teletrabajo que les aplique. Respecto de los teletrabajadores transnacionales, las ARL deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de estos en el país donde se encuentren prestando su servicio, en este caso las ARL podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador, adicionalmente, el empleador contará con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad del teletrabajador transnacional.*

ARTÍCULO 75°. *En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Compañía teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Empresa (Artículo 8° Decreto 0884 de 2012).*

ARTÍCULO 76°. *El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.*

ARTÍCULO 77°. CONFIDENCIALIDAD. *Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo.*

PARÁGRAFO PRIMERO. *Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y, en general, utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Compañía a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el literal a) numeral 6 del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.*

ARTÍCULO 78°. *Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto el teletrabajador como la Empresa podrán dar por finalizado la situación de teletrabajo previo el cumplimiento del procedimiento interno que se defina para tal efecto.*

PARÁGRAFO. *Si el teletrabajador fue vinculado por primera vez a la Empresa mediante contrato de teletrabajo, este no podrá exigir integración al modelo presencial convencional.*

ARTÍCULO 79°. *Atendiendo a las nuevas realidades y al avance de las tecnologías de la información y la comunicación, la Empresa podrá implementar en la organización la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto o cualquier otro tipo de trabajo similar de acuerdo con las condiciones, requisitos y formalidades establecidas en la normatividad.*

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES

ARTICULO 80°. El contenido del presente Reglamento se informará a los trabajadores a través de circular interna, fecha desde la cual entrará en aplicación cumplimiento el procedimiento establecido en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo; modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 81. Una vez cumplida la obligación establecida en el artículo anterior, el empleador publicará el Reglamento Interno del Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de un medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de un medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, EL EMPLEADOR podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación (Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo; modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025)

CAPÍTULO XXIII OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 82°. En la Empresa existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, las cuales se entenderán reguladas a través de acuerdos colectivos, individuales, políticas, instructivos y cualquier otro tipo de documento vigente a la fecha de su reconocimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las concesiones que la Empresa haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no establecerá precedentes para otorgarlas a otros.

CAPÍTULO XXIV CLAUSULAS INEFICACES

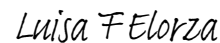
ARTICULO 83°. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos Individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

ARTICULO 84°. El presente Reglamento entrará a partir de su publicación.

ARTÍCULO 85°. Desde el 2 de Julio de 2026, entra en vigencia este reglamento, y quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.



PEDRO JOSE GALLON TAMAYO
Representante Legal
SODIMAC COLOMBIA S.A.



Luisa F Elorza (2 jul.. 2026 08:08:35 CDT)

LUISA FERNANDA ELORZA
Gerente Personas y Responsabilidad Social
SODIMAC COLOMBIA S.A.

RIT SODIMAC 2026 FINAL v11 1 (1) (1)

Informe de auditoría final

2026-07-02

Fecha de creación:	2026-07-01
Por:	Beatriz Esther Alvarez Quintero (balvarez@homecenter.co)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAAhWviQfCFZBf0-v5p8SbZStrbo5Jxj_nE

Historial de “RIT SODIMAC 2026 FINAL v11 1 (1) (1)”

-  Beatriz Esther Alvarez Quintero (balvarez@homecenter.co) ha creado el documento.
2026-07-01 - 23:06:27 GMT- Dirección IP: 190.144.166.71.
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a lelorza@homecenter.co para su firma.
2026-07-01 - 23:08:00 GMT
-  lelorza@homecenter.co ha visualizado el correo electrónico.
2026-07-02 - 13:07:56 GMT- Dirección IP: 104.47.57.126.
-  El firmante lelorza@homecenter.co firmó con el nombre de Luisa F Elorza
2026-07-02 - 13:08:33 GMT- Dirección IP: 131.229.188.36.
-  Luisa F Elorza (lelorza@homecenter.co) ha aceptado explícitamente las condiciones de uso y quiere hacer negocios electrónicamente con SODIMAC COLOMBIA S.A..
2026-07-02 - 13:08:35 GMT- Dirección IP: 131.229.188.36.
-  Luisa F Elorza (lelorza@homecenter.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2026-07-02 - 13:08:35 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 131.229.188.36. - Aspecto de la firma seleccionada: TIPO
-  El documento se ha enviado por correo electrónico a Pedro Jose Gallon Tamayo (pgallon@homecenter.co) para su firma.
2026-07-02 - 13:08:37 GMT
-  Pedro Jose Gallon Tamayo (pgallon@homecenter.co) ha visualizado el correo electrónico.
2026-07-02 - 22:23:04 GMT- Dirección IP: 191.156.227.176.
-  Pedro Jose Gallon Tamayo (pgallon@homecenter.co) ha aceptado explícitamente las condiciones de uso y quiere hacer negocios electrónicamente con SODIMAC COLOMBIA S.A..
2026-07-02 - 22:23:52 GMT- Dirección IP: 172.225.238.98.



Pedro Jose Gallon Tamayo (pgallon@homecenter.co) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2026-07-02 - 22:23:52 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 172.225.238.98. - Aspecto de la firma seleccionada: IMAGEN_MÓVIL



Documento completado.

2026-07-02 - 22:23:52 GMT