

REGALMENTO INTERNO DE TRABAJO

DISTRIBUCIONES AGAN S.A.S

Tabla de contenido

Capítulo I – Información Distribuciones AGAN S.A.S.....	1
Objeto social:.....	1
Misión:	3
Visión:	3
Valores organizacionales de la empresa.....	3
Artículo 1. Sometimiento de empresa y trabajadores.....	4
CAPITULO II - Condiciones De Admisión	4
Artículo 2. Proceso de ingreso.	4
CAPITULO 3. – CONTRATO DE APRENDIZAJE.	5
Artículo 3. Contrato de aprendizaje	5
CAPITULO 4. – PERIODO DE PRUEBA.	6
Artículo 4. Periodo de Prueba.	6
CAPITULO 5. – TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:.....	6
Artículo 5. Trabajadores Accidentales o Transitorios.....	6
CAPITULO 6. – TELETRABAJO.....	7
Artículo 6. Teletrabajo.....	7
CAPITULO 7. - TRABAJADORES DEPENDIENTES POR PERIODOS INFERIORES A UN MES:.....	7
Artículo 7. Trabajadores dependientes por periodos inferiores a un mes.	7
CAPITULO 8. - HORARIO DE TRABAJO:.....	8
Artículo 8. Horario de trabajo.....	8
CAPITULO 9. - LAS HORAS EXTRAS, TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO, DE LOS VALORES NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO:	8
Artículo 9. Trabajo Diurno y Trabajo Nocturno:	8
Artículo 10. Horas Extras y Trabajo Nocturno	8
Art 11. De lo no constitutivo de salario:	9

CAPITULO 10. - DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS:	9
Artículo 12. Días de descanso	9
CAPITULO 11. - DESCANSO REMUNERADO:	10
Artículo 13. Días de descanso Remunerado	10
CAPITULO 12. - VACACIONES.	10
Artículo 14. Vacaciones Remuneradas	10
Artículo 15. Interrupción de las vacaciones.....	10
CAPITULO 13. - PERMISOS Y LICENCIAS:	11
Artículo 19. Permisos y licencias	11
CAPITULO 14. - SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN:	11
Artículo 20. Salario Mínimo.....	11
Artículo 21. Lugar, días, Horas, Pagos y Periodos que lo regulan	11
CAPITULO 15. – 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 SISTEMA DE GESTION, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	11
Artículo 22. Del sistema de seguridad y salud en el trabajo	13
Artículo 23. Prestación de Servicios Médicos.....	13
Artículo 24. Primeros Auxilios en Caso de Accidentes laborales	13
CAPITULO 17. – ORDEN JERARQUICO:	14
Artículo 25. Del orden Jerárquico	14
CAPITULO 18. - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS:	14
Artículo 26. Labores Prohibidas Para Mujeres	14
Artículo 27. Labores Prohibidas Para Menores De 18 Años	14
CAPITULO 19 – OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:	16
Artículo 29. Son obligaciones especiales del empleador:	16
Artículo 30. Obligaciones especiales del trabajador:.....	17
CAPITULO 20. - PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:	18
Artículo 31. Se prohíbe a la empresa	18
Artículo 32. Se prohíbe a los trabajadores.....	18
CAPITULO 21. – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:	19
Artículo 33. Escala de faltas y sanciones disciplinarias	19
CAPITULO 22. - PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.	20
Artículo 34. Escala de faltas y sanciones disciplinarias	20
CAPITULO 23. - FORMAS DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.	21
Artículo 35. De las Sanciones Disciplinarias	21
CAPITULO 24. – RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE.	21
Artículo 36. Reclamos y tramites	21
CAPITULO 25. - De las prestaciones adicionales a las legalmente establecidas y bonificaciones especiales:	21

Artículo 37. Prestaciones adicionales y Bonificaciones especiales	21
CAPITULO 26 - TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA:	21
Artículo 38. Terminación del Contrato	21
CAPITULO 27. - CAPÍTULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR, Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:	24
Artículo 39. Acoso Laboral	24
CAPITULO 28. - DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL:	24
Artículo 40. Conductas Constitutivas de Acoso Laboral	24
CAPITULO 29. - CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:	24
Artículo 41. Conductas No Constitutivas de Acoso Laboral	24
CAPITULO 30. - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN:	24
Artículo 42. Mecanismos Preventivos	24
CAPITULO 31. - DE LOS SUJETOS DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA DEL ACOSO LABORAL:	24
Artículo 43. Acción Disciplinaria del Acoso Laboral.....	24
CAPITULO ESPECIAL III - DE LA TERCERIZACION LABORAL:	24
Artículo 44. De la Tercerización Laboral.....	24
CAPITULO ESPECIAL IV. TRABAJO EN CASA.	25
Artículo 45. Trabajo en Casa	25
Artículo 46. Publicaciones.....	25
CAPITULO 33. - VIGENCIA:	25
Artículo 47. Vigencia.....	25

CAPÍTULO I – INFORMACIÓN DISTRIBUCIONES AGAN S.A.S.

Nombre: Distribuciones AGAN S.A.S.

NIT. 900.695.674-0

Domicilio Principal: Cali -Valle del Cauca

Dirección del domicilio principal: AV 6 A BIS # 35 NORTE - 100 OF.707

Correo electrónico: distribucionesagansas@gmail.com

Teléfono comercial: 3154715026

Objeto social:

Prestar servicios de seguridad y salud en el trabajo a distintos sectores, específicamente, realizara exámenes médicos ocupacionales, calificación de tareas, consultas de medicina laboral, evaluación psicológica ocupacionales, creación de la batería del riesgo psicosocial y prestación de asesoría integral al Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Apoyar la prestación de servicios de salud para mejorar el desarrollo integral y la calidad de vida de comunidad, Con el fin de poder realizar ciclo apoyo, la sociedad podrá promover propiciar e intervenir en proyectos, programas, planes y contratos que favorezcan a diferentes grupos poblacionales y se realizarán las siguientes actividades:

1. Elaboración de análisis psicosocial.
2. Con base a lo anterior, brindar el apoyo psicológico necesario a fin de disminuir los riesgos en salud mental.
3. Realizar capacitaciones para promover el bienestar y la salud de los seres humanos.
4. Desarrollar programas y proyectos para mejor la salud física, mental y social favoreciendo el bienestar y la calidad de vida de la comunidad.
5. Desarrollar programas y proyectos para mitigar el riesgo psicosocial.

Apoyar los servicios médicos, odontológicos, hospitalarios, clínicos y de laboratorio para la salud humana.

Comercialización y distribución de artículos y aparatos de ortopedia, incluidas las fajas y vendajes médico-quirúrgicos y las muletas; tablillas, férulas u otros artículos y aparatos para fracturas; artículos y aparatos de prótesis; audífonos y demás aparatos que lleve la propia persona o se le implanten para compensar un defecto o incapacidad. Las impresoras braille, máquinas inteligentes de lectura para ciegos, software lector de pantalla para ciegos, estereotipadas braille, líneas braille, regletas braille, cajas aritméticas y de dibujo braille, elementos manuales o mecánicos de escritura del sistema braille, así como los bastones para ciegos, aunque estén dotados de tecnología.

Comercialización y distribución de dispositivos anticonceptivos para uso femenino, los preservativos.

Comercialización y distribución de antibióticos, gasas, vendas y artículos análogos como los apósitos, esparadrapos, sinapismos, impregnados o recubiertos de sustancias farmacéuticas o acondicionados para la venta al por menor con fines médicos, quirúrgicos y odontológicos.

Comercialización y distribución de lentes de contacto, lentes de vidrio para gafas, y lentes en otro material para gafas.

Fabricación, comercialización y distribución de dotaciones hospitalarias para consultorios médicos odontológicos y de estética dotaciones parte asistencial. Fabricación comercialización y distribución de dotaciones industriales.

Ejecución de actividades y proyectos en acuerdo con el sector oficial y privado a nivel municipal departamental y nacional mediante la realización de convenios y contratos específicos para contribuir en la solución de las necesidades que demanda una sociedad en constante cambio para promover su desarrollo. Agenciar o representar casas nacionales o extranjeras relacionadas con el objeto social Representar fabricantes o despachadores de artículos relacionado con al objeto social de la sociedad tanto nacionales como extranjeros.

En desarrollo de su objeto. la sociedad podrá realizar los siguientes actos: 1). Asociarse con otra u otras personas naturales o jurídicas, que desarrollen el mismo o similar objeto o que se relacione directa o indirectamente con este; 2). Suscribir contratos de prestación de servicios afines que sean convenientes o necesarios para el desarrollo de su objeto social; 3). Suscribir contratos de representación y/o agendamiento de firmas nacionales o extranjeras; 4). Adquirir bienes muebles o inmuebles a cualquier título, convenientes o necesarios para el cumplimiento de sus fines, mejorados, conservados, enajenarlos o celebrar otros contratos sobre ellos. 5). Solicitar y/o recibir apodes, concesiones, licencias, permisos o cualquier otra clase de derechos para el desarrollo de su objeto social, así como cederlos; 6). Crear, emitir, aceptar ser beneficiaria, girar, otorgar, endosar, negociar, descontar y dar en prenda o garantía toda clase de títulos valores y demás documentos civiles o comerciales: 7). Comprar y vender acciones, bonos, documentos de deuda pública emitidos por empresas o entidades de cualquier naturaleza, 8) Celebrar contratos de cuenta corriente bancaria y efectuar toda clase de operaciones financieras con entidades bancarias, almacenes generales de depósito, corporaciones de ahorro y vivienda a cualquiera otra persona o entidades que se ocupen de actividades similares o que contribuyen al desarrollo del objeto social; 9). Tomar dinero en mutuo o sin intereses, otorgando o no garantías reales o personales: 10). Suscribir acciones o adquirir intereses sociales en empresas o compañías que se ocupen de actividades similares o que contribuyen al desarrollo de su objeto social; 11). hacerse parte en procesos civiles, penales, laborales y/o administrativos, bien sea como demandante o demandado, así como participar en ellos en calidad de tercero; 12) Alquiler y/o arrendar a largo o corto plazo sus bienes. y 13). Realizar todos los actos, actividades o actuaciones o celebrar todos los contratos que sean convenientes al desarrollo de su objeto social. En general, la sociedad podrá desarrollar cualquier actividad comercial lícita.

Fabricación, comercialización de prendas de vestir, dotación e indumentaria deportiva. productos publicitarios, logística y comercialización al por mayor de otros productos, cafetería, papelería y dotación, implementos de bioseguridad, comercio al por mayor de otros artículos n.c.p, comercialización artículos deportivos diversos, uso de material publicitario, servicio de impresión digital, material pop.

Misión:

Proporcionar soluciones integrales en seguridad y salud en el trabajo, a través de servicios de evaluación, consultoría, capacitación y asesoramiento, protegiendo la integridad física y mental de los trabajadores, promoviendo ambientes laborales seguros contribuyendo al éxito sostenible y sustentable de nuestros clientes.

Visión:

En el año 2028 ser reconocidos como líderes en promover ambientes laborales seguros y saludables, en aras que las empresas cuenten con un capital humano competente y productivo que contribuya al desarrollo integral de la sociedad.

Valores organizacionales de la empresa

- **Compromiso con la Seguridad:**

Priorizamos la seguridad de nuestros empleados y clientes en todas nuestras actividades, asegurándonos de que todos los entornos laborales sean seguros y saludables.

- **Integridad:**

Actuamos con honestidad y transparencia en nuestras relaciones, promoviendo un ambiente de confianza tanto dentro de la organización como con nuestros clientes.

- **Excelencia Profesional:**

Nos esforzamos por ofrecer servicios de la más alta calidad, manteniéndonos actualizados con las mejores prácticas y normativas en seguridad y salud en el trabajo.

Innovación:

Fomentamos la creatividad y la búsqueda de soluciones innovadoras que se adapten a las necesidades cambiantes de nuestros clientes, mejorando continuamente nuestros servicios.

- **Colaboración:**

Trabajamos en equipo, tanto internamente como con nuestros clientes, para garantizar que nuestras soluciones sean integrales y efectivas.

- **Responsabilidad Social:**

Promovemos el bienestar no solo de nuestros empleados y clientes, sino también de la comunidad en general, contribuyendo a un entorno de trabajo que respete y potencie la integridad y la salud de todos.

- **Empoderamiento:**

Fomentamos la capacitación y el desarrollo profesional de nuestros empleados, empoderándolos para que tomen decisiones informadas en materia de seguridad y salud.

- **Sostenibilidad:**

Nos comprometemos a operar de manera sustentable, considerando el impacto de nuestras acciones en el medio ambiente y trabajando para mejorar la sostenibilidad en los entornos laborales de nuestros clientes.

Artículo 1. Sometimiento de empresa y trabajadores.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa domiciliada en la ciudad de Santiago de Cali y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario.

CAPITULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. Proceso de ingreso.

Distribuciones AGAN S.A.S determina el proceso de ingreso de los trabajadores de la siguiente manera: para ser parte de la entidad debe presentar los siguientes documentos,

- Hoja de Vida Actualizada
- Copia de cedula de ciudadanía o en su defecto copia del documento que lo identifique (Cedula digital, pasaporte) Ampliada al 150%.
- Copia de certificados, constancias, diplomas y registros de ellos, que acrediten su formación académica y los estudios realizados.
- Copia de Tarjeta Profesional y vigencia de la tarjeta profesional expedida por la entidad correspondiente cuando aplique.
- Copia de Registro Único Tributario (R.U.T)
- Presentar certificados de antecedentes judiciales, medidas correctivas (Policía Nacional), disciplinarios (Procuraduría), fiscales (Contraloría).
- Copia Libreta militar o certificado de definición de situación militar (cuando aplique)
- Copia Licencia de Conducción (aplica solo para el cargo de conductor)
- Foto personal tipo documento fondo blanco.
- Presentarse al Examen de Ingreso Medico.
- Presentar certificaciones médicas y/o exámenes clínicos y de laboratorio que se requiera de conformidad a la actividad colectiva a desarrollar y/o exigencias particulares.
- Referencias Laborales (dos últimos Empleos - debe incluir: Tipo de vinculación, cargos desempeñados, fechas de ingreso y retiro, funciones desempeñadas).
- 2 referencias personales y 2 referencias familiares.
- Certificado de la cuenta bancaria, con vigencia no mayor a 30 días.
- Certificado de afiliación Fondo de Pensión
- Certificado de la Entidad Promotora de Salud – EPS.

2.1 Documentos Adicionales soporte de beneficiarios:

- ✓ *Hijos menores de 7 años:* Registro civil.
- ✓ *Hijos mayores de 7 años:* Adicional al registro civil se requiere copia de la tarjeta de identidad.
- ✓ *Cónyuge o compañero:* Cédula de ciudadanía, copia del registro civil o declaración Extra juicio de la unión marital.
- ✓ *Padres:* Fotocopia de cédula de ciudadanía y registro civil de nacimiento del trabajador, con el fin de demostrar el parentesco.
- ✓ *Hijos mayores de 18 y menores de 25 años:* Adicional al registro civil, se requiere copia cédula de ciudadanía, certificado de estudios y prueba sumaria de la dependencia económica.
- ✓ *Hijos en situación de discapacidad mayores de 18 años:* Adicional al registro civil, se requiere copia cédula de ciudadanía y prueba sumaria de la situación de discapacidad.

Se aclara que la recepción de los documentos no implica aceptación como trabajador, pues estos se reciben únicamente para su estudio previo antes de la contratación.

Parágrafo: se realizará pruebas psicotécnicas que permitan evaluar las cualidades y aptitudes de los candidatos.

CAPITULO 3. – CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Artículo 3. Contrato de aprendizaje

En cumplimiento de lo estipulado en este artículo DISTRIBUCIONES AGAN realizará la suscripción de un contrato de aprendizaje, en virtud de lo establecido en la ley 188 de 1959, la vinculación de aprendices se realiza mediante la figura legal del contrato de aprendizaje como forma especial de contratación del derecho laboral, la cual tiene como objetivo brindar formación técnica y tecnológica a jóvenes y adultos en diferentes áreas de especialización, y que conforme con las disposiciones de la Ley 789 de 2002 se realizará afiliación a él (la) aprendiz a la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) y la vinculación en salud conforme al régimen de trabajadores independientes, tal y como lo establece el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

Así mismo se ha de tener en cuenta la etapa en que se encuentren el(la) practicante APRENDIZ, y previa revisión de la normatividad para cada una de las modalidades de patrocinio.

Generando un apoyo mensual de sostenimiento al APRENDIZ, durante la etapa practica de su formación equivalente a:

Etapa Lectiva (50% S.M.M.L.V. + EPS)

Etapa Practica o Productiva (75% S.M.M.L.V. + EPS + ARL. Si la tasa de desempleo del año anterior es menor a 10% se deberá cancelar el 100% del S.M.M.L.V. + EPS + ARL)

Práctica Universitaria (100% S.M.M.L.V. + EPS + ARL)

El APRENDIZ durante la etapa práctica en la EMPRESA, no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 horas Semanales. (según el acuerdo 000023 de 2.005). sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 2101 de 2021, el cual dispone expresamente que la jornada ordinaria laboral no podrá exceder las 42 horas semanales de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.

PARAGRAFO I. – El contrato de aprendizaje solo aplicará conforme al cumplimiento del lleno de los requisitos dispuestos en el inciso primero del artículo 32 de la ley 789 de 2002 o la norma que lo modifique o sustituya.

PARAGRAFO II. - El Contrato de aprendizaje no implica relación laboral alguna entre las partes, y se registrá por lo dispuesto en el artículo 30 y s.s. de la Ley 789 de 2002.

PARAGRAFO III. - Este apoyo de sostenimiento no constituye salario en forma alguna, ni podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos.

CAPITULO 4. – PERIODO DE PRUEBA.

Artículo 4. Periodo de Prueba.

El periodo de prueba está definido en el artículo 76 del C.S.T, como la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo, así mismo en el artículo 78 del CST, se señala que 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 (2) meses.

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

CAPITULO 5. – TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:

Artículo 5. Trabajadores Accidentales o Transitorios

También conocido como trabajo ocasional, accidental o transitorio, y definido en el artículo 6 del C.S.T se caracteriza por ser acuerdo de voluntades, donde una parte se obliga con otra a cumplir con una serie de actividades extraordinarias durante un periodo no mayor a un mes, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la empresa, las cuales son actividades labores distintas de las actividades normales del empleador.

CAPITULO 6. – TELETRABAJO.

Artículo 6. Teletrabajo.

Se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación –TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. Al teletrabajo conforme a lo señalado en la norma en mención, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, sin que pueda imponer tampoco, altas cargas de trabajo. De igual manera se debe tener en cuenta que el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo.

AGAN establecerá las condiciones y directrices necesarias para el desarrollo de labores bajo este modelo de teletrabajo, asegurando que se cumplan las normativas pertinentes, como lo señala el **ARTÍCULO 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 del 2015** y se mantenga la productividad y el bienestar de todos los colaboradores en caso de ser necesario.

La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales, conforme lo señala el **ARTÍCULO 2.2.1.5.5. del Decreto 1072 del 2015**.

CAPITULO 7. - TRABAJADORES DEPENDIENTES POR PERIODOS INFERIORES A UN MES:

Artículo 7. Trabajadores dependientes por periodos inferiores a un mes.

En los casos en que se celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial con vigencias o plazos superiores a un mes, en relación con lo anterior, los trabajadores a tiempo parcial no son por esencia trabajadores ocasionales, pues su labor ordinariamente se presta en condiciones de habitualidad y permanencia, le son aplicables a las normas que regulan la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por periodos inferiores a un mes a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar; siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en el citado artículo 2.2.1.6.4.2 del Decreto 1072 de 2015, compilatorio del artículo 2° del Decreto 2616 de 2013.

El artículo 197° del Código Sustantivo del Trabajo define los trabajadores de jornada incompleta señala que independientemente de la duración de la jornada, tiene derechos a las prestaciones y garantías que le corresponden.

CAPITULO 8. - HORARIO DE TRABAJO:

Artículo 8. Horario de trabajo

la jornada ordinaria laboral para los trabajadores en Colombia es 46 semanales. Iniciando desde las 6 a.m. hasta las 9 p.m., sin lugar a recargo. La jornada laboral se aplicará conforme a las necesidades del empleador, pudiéndose distribuir en turnos, cumpliendo con la jornada máxima legal. *sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 2101 de 2021, el cual dispone expresamente que la jornada ordinaria laboral no podrá exceder las 42 horas semanales de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.* Se aplicará la Reducción de Jornada Laboral de la misma de forma gradual, se tendrá una hora de almuerzo durante la jornada laboral para aquellos trabajadores que laboren jornada completa.

CAPITULO 9. - LAS HORAS EXTRAS, TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO, DE LOS VALORES NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO:

Artículo 9. Trabajo Diurno y Trabajo Nocturno:

En virtud de lo establecido en el art. 160 del del Código Sustantivo del Trabajo define:

Trabajo Diurno: aquel que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 9:00 p. m.

Trabajo Nocturno: aquel que se lleva a cabo entre las 9:00 p. m. y las 6:00 a. m.

Artículo 10. Horas Extras y Trabajo Nocturno

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 (Art 159 del del Código Sustantivo del Trabajo).

El recargo nocturno tal como lo señala el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, es un pago que recibe el trabajador como contraprestación por su trabajo, y por ello tiene connotación salarial, y en esa medida hace parte de la base para liquidar prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales.

El recargo nocturno ordinario se causa cuando la jornada laboral ordinaria se realiza después de las 9 de la noche, y se paga con el recargo del 35%, se liquida sobre el valor ordinario de la hora. Cuando se labora de noche luego de cumplida la jornada laboral ordinaria, estamos ante un trabajo extra o suplementario, que se remunera con un recargo del 75%.

El valor de las horas extras o trabajo suplementario y recargos nocturnos, dominicales o festivos, constituyen salario y deben calcularse

Tipo de hora extra	Porcentaje
Hora extra diurna	25%
Hora extra nocturna	75%
Hora extra diurna dominical o festiva	100%
Hora extra nocturna dominical o festiva	150%

Recargos

Tipo de hora Recargo	Porcentaje
Recargo nocturno	35%
Recargo dominical o festivo	75%
Recargo nocturno en dominical o festivo	110%

Parágrafo I: Distribuciones AGAN no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

Art 11. De lo no constitutivo de salario:

No constituirán salario todas aquellas sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador recibe el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedente de las empresas de economía solidaria, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Tampoco son, ni constituyen salario, las prestaciones sociales derivadas del título de prestaciones patronales, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad.

CAPITULO 10. - DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS:

Artículo 12. Días de descanso

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

CAPITULO 11. - DESCANSO REMUNERADO:

Artículo 13. Días de descanso Remunerado

hace referencia al descanso remunerado que tienen los trabajadores cuando por motivos de fuerza mayor o caso fortuito la empresa suspendiere sus labores.

CAPITULO 12. - VACACIONES.

Artículo 14. Vacaciones Remuneradas

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año consecutivo tienen derecho a quince (15) días hábiles sucesivos de vacaciones remunerados. Se puede pactar con el empleador, que se pague la mitad en tiempo y la mitad en dinero, pero siempre se debe tener mínimo 6 días de descanso al año.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 15. Interrupción de las vacaciones

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 16. Compensación en dinero de las vacaciones

Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo)

Artículo 17. De la acumulación de las vacaciones

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

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, ARTÍCULO 190).

Artículo 18. Del pago de las vacaciones

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.

CAPITULO 13. - PERMISOS Y LICENCIAS:

Artículo 19. Permisos y licencias

De los permisos y/o licencias, de acuerdo con el análisis de la situación en concreto se determina si la misma será remunerada o no, por lo cual el trabajador(a) debe con mínimo 5 días hábiles de anterioridad solicitar el permiso o licencia, indicando el tiempo de permiso requerido, el motivo por el cual lo solicita, previa presentación de los soportes documentales que acrediten la solicitud, datos personales (correo electrónico, N° de teléfono y dirección), finalmente debe tener soporte de recibido de la parte empleadora. Posteriormente será notificado por medio del correo electrónico y/o telefónica la aprobación total, parcial o rechazo de la solicitud presentada.

CAPITULO 14. - SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN:

Artículo 20. Salario Mínimo

Establece por regla general, ningún trabajador en Colombia que labore las 46 horas semanales puede tener ingresos inferiores a un SMLMV. (El número total de horas trabajadas se aplicará la Reducción de Jornada Laboral Ley 2101 del 15 de Julio de 2021 de forma gradual).

Artículo 21. Lugar, días, Horas, Pagos y Periodos que lo regulan

Establece como la forma de pago Mensual, y el mismo será cancelado a través de una única cuenta bancaria la cual debe estar creada a nombre del trabajador y reportada para realizar las transferencias de nómina, se determina los días 30 de cada mes para realizar la dispersión y pago de la nómina, y en caso de situaciones especiales de fuerza

mayor o caso fortuito se dará un plazo de 5 días hábiles adicionales a la parte empleadora para que la misma pueda validar y liquidar las novedades de nómina que puedan presentarse.

CAPITULO 15. – 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 SISTEMA DE GESTION, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

SERVICIO MÉDICO Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

15.1. Servicio Médico

15.1.1. Provisión de Servicios Médicos: El acceso a servicios médicos que requiera el trabajador serán prestados por la EPS a la cual se encuentre afiliado el colaborador o por la ARL en caso de ser un accidente de trabajo

15.1.2. Registro de Salud: Se llevará un registro de salud de los trabajadores, el cual será confidencial y administrado por el departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15.2. Medidas de Seguridad

15.2.1. Equipos de Protección Personal (EPP): Todo trabajador deberá utilizar los EPP proporcionados por la empresa en todas las actividades laborales que lo requieran.

15.2.2. Señalización de Seguridad: Se establecerán señales de seguridad visibles y claras en todas las áreas de trabajo, indicando riesgos y medidas preventivas.

15.3. Riesgos Laborales

15.3.1. Evaluación de Riesgos: Se realizarán evaluaciones periódicas de riesgos en el lugar de trabajo para identificar y mitigar peligros potenciales.

15.3.2. Capacitación en Prevención: Todos los empleados recibirán capacitación sobre los riesgos laborales específicos de su puesto y las medidas de prevención a seguir.

15.4. Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo

15.4.1. Procedimientos de Emergencia: Se establecerán procedimientos claros para la atención inicial de accidentes laborales, incluyendo la identificación de personal capacitado en primeros auxilios.

15.4.2. Suministros de Primeros Auxilios: Se mantendrán kits de primeros auxilios en lugares accesibles y se revisarán regularmente para asegurar su disponibilidad.

15.5. Normas sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene

15.5.1. Limpieza y Mantenimiento: Se implementarán rutinas de limpieza y mantenimiento en todas las áreas de trabajo para garantizar condiciones higiénicas adecuadas.

15.5.2. Manejo de Residuos: Se establecerán protocolos para el manejo adecuado de residuos, promoviendo la separación y disposición responsable.

15.6. Regularidad y Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

15.6.1. Monitoreo y Evaluación: Se llevará a cabo un monitoreo regular de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, así como evaluaciones de desempeño en estas áreas.

15.6.2. Mejora Continua: Se fomentará una cultura de mejora continua en salud y seguridad, incentivando la participación de todos los empleados en la identificación de oportunidades de mejora.

Artículo 22. Del sistema de seguridad y salud en el trabajo

AGAN implementará EL Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de qué trata el Decreto 1072 del 2015, Capítulo 6.

AGAN vela por la salud y la seguridad de sus trabajadores, estableciendo unas políticas de seguridad y salud, dando cumplimiento al SG-SST, al igual que las responsabilidades que tienen los trabajadores para con la empresa.

En caso de presentarse un accidente de trabajo, el trabajador debe notificar a su jefe directo y llamar de inmediato a la línea de la ARL para reportarlo y dirigirse a la IPS asignada por la ARL

El trabajador deberá reportar a AGAN sus enfermedades y accidentes de manera inmediata o a la primera oportunidad, ya sean de origen común o laboral.

El trabajador deberá reportar a su jefe inmediato, la existencia de cualquier riesgo que pueda generar accidentes o enfermedades y en general afectar la salud de los trabajadores.

El trabajador deberá dar estricto seguimiento a las instrucciones del médico para el tratamiento de sus enfermedades o accidentes de origen común o laboral. El no seguimiento de las recomendaciones dadas por el médico tratante se entenderá como una falta grave de sus obligaciones.

El consumo o presentarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas que afecten el desempeño del trabajador o el ambiente laboral se encuentra prohibido. El incumplimiento de esta prohibición se tendrá como falta grave.

Artículo 23. Prestación de Servicios Médicos

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

Artículo 24 Primeros Auxilios en Caso de Accidentes laborales

AGAN proporcionará primeros auxilios en caso de accidente y contará con los elementos de primeros auxilios necesarios para dar atención inicial antes de acudir a su IPS.

CAPITULO 17. – ORDEN JERARQUICO:

Artículo 25. Del orden Jerárquico

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- Gerente general,
- Gerente Suplente,
- Director de Talento Humano,
 - Médicos Ocupacionales
 - Psicólogo Ocupacional
 - Psicólogos
 - Contador
 - Auxiliares Administrativos
 - Servicios generales
- Asesor externo

PARAGRAFO I. - De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente general, Director de Talento Humano.

CAPITULO 18. - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS:

Artículo 26. Labores Prohibidas Para Mujeres

(numerales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T). De acuerdo con el tipo de industria, las mujeres y los menores de edad, no pueden realizar cierto tipo de labor, ya que atentan contra su salud y pueden afectar su moralidad.

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

Artículo 27. Labores Prohibidas Para Menores De 18 Años

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO I. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, ARTÍCULO 243).

CAPITULO 19 – OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:

Artículo 29. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

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, este 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 estas.

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, ARTÍCULO 57).

Artículo 30. Obligaciones especiales del trabajador:

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

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

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

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

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

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

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

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, ARTÍCULO 58).

CAPITULO 20. - PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES:

Artículo 31. Se prohíbe a la empresa

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, ARTÍCULO 59).

Artículo 32. Se prohíbe a los trabajadores

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. 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 o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTÍCULO 60).

CAPITULO 21. – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Artículo 33. Escala de faltas y sanciones disciplinarias

este capítulo hace referencia a las formas que puede aplicar la empresa de sancionar una falta cometida por el trabajador, las cuales pueden ser amonestación verbal, llamado de atención escrito o suspensión disciplinaria, teniendo en cuenta unos criterios, las circunstancias de atenuación y de agravación.

Se establece, las clases de falta como son:

Faltas Leves: Son aquellos comportamientos cometidos por primera vez siempre y cuando no revistan gravedad o lesionen el bien común o la integridad de la Empresa como Institución.

Faltas Graves: Son aquellos comportamientos cometidos por el trabajador que interfieren en el normal desarrollo de las actividades principales de la compañía y lesionan con suma gravedad, el interés general de la empresa.

Faltas Específicas: Son aquellas que están directamente relacionadas con la función o actividad de cada trabajador, ya que dependen del cargo para el cual fue contratado y estas se encuentran dentro del manual de funciones y dentro del contrato laboral.

En cualquiera de las hipótesis de faltas graves o específicas se dará por terminado unilateralmente y sin indemnización el contrato de trabajo.

CAPITULO 22. - PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 34. Escala de faltas y sanciones disciplinarias

Se establecen las siguientes clases de *faltas leves*, y sus sanciones disciplinarias, así:

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

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

Constituyen *faltas graves*:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, ARTÍCULO 115).

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

CAPITULO 23. - FORMAS DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 35. De las Sanciones Disciplinarias

La empresa, dando cumplimiento a la sentencia C-593 de 2014, deberá abrir un procedimiento disciplinario al trabajador, citarlo a descargos e indicarle previamente cuales fueron los motivos por los cuales se le está citando y una vez escuchado y verificadas las pruebas, puede imponer la sanción, la cual debe ser acorde con la falta cometida.

CAPITULO 24. – RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE.

Artículo 36. Reclamos y tramites

Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Director de Talento Humano.

Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden realizarlo de forma escrita enviando al correo electrónico de la empresa con copia al Director de Talento Humano.

CAPITULO 25. - DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES:

Artículo 37. Prestaciones adicionales y Bonificaciones especiales

La empresa no reconoce ningún tipo de pago adicional al salario pactado con los trabajadores y si en algún momento y por alguna razón los llegara a entregar, estos se consideran como no constitutivos de salario, por lo tanto, no harán parte del factor prestacional.

CAPITULO 26 – TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA:

Artículo 38. Terminación del Contrato

Hace referencia a las faltas que la empresa considera específicamente como graves y que pueden ser justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo aun por primera vez.

Dirección: Av 6a BIS 35N-100 Oficina 707 | Cali - Colombia / Celular: (+57) 317 057 6016

Esto de conformidad con lo señalado en el artículo 62 del código sustantivo de trabajo, estableciendo 15 causas por las que un trabajador puede ser despedido de manera justificada por el empleador. A continuación, se resumen dichas causas:

A). POR PARTE DEL EMPLEADOR.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos [58](#) y [60](#) del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

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

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO 27. - CAPÍTULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR, Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

Artículo 39. Acoso Laboral

Este capítulo trata de lo que significa el acoso laboral y cuáles son sus modalidades.

CAPITULO 28. - DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL:

Artículo 40. Conductas Constitutivas de Acoso Laboral

las conductas que son constitutivas de acoso laboral se encuentran establecidas en el art. 7 de la ley 1010 de 2006 (ley de prevención del acoso laboral) y deben ser conductas con ocurrencia repetida y publica.

CAPITULO 29. - CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

Artículo 41. Conductas No Constitutivas de Acoso Laboral

Estas conductas se encuentran taxativas en el artículo 8 de la ley 1010 de 2006 (ley de prevención del acoso laboral).

CAPITULO 30. - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN:

Artículo 42. Mecanismos Preventivos

La empresa, a través de su comité de convivencia laboral (en el cual deben ser partícipes también los trabajadores), debe diseñar mecanismos y estrategias tendientes a minimizar los riesgos de ocurrencia de conductas de acoso laboral, a fin de garantizar un buen clima y ambiente laboral.

CAPITULO 31. - DE LOS SUJETOS DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA DEL ACOSO LABORAL:

Artículo 43. Acción Disciplinaria del Acoso Laboral

Pueden ser sujetos de acoso laboral, los jefes, directivos, empleados de cualquier rango, excepto los prestadores de servicio.

CAPITULO ESPECIAL III - DE LA TERCERIZACION LABORAL:

Artículo 44. De la Tercerización Laboral

La empresa no contrata a través de terceros intermediarios, la contratación la hace directamente a través de la empresa.

CAPITULO ESPECIAL IV. TRABAJO EN CASA.

Artículo 45. Trabajo en Casa

De acuerdo con la Ley 2088 de 2021 podrá ser pactado de forma ocasional, temporal y excepcional la figura de trabajo en casa, previa verificación y análisis de la situación.

CAPÍTULO 32. – PUBLICACIONES:

Artículo 46. Publicaciones

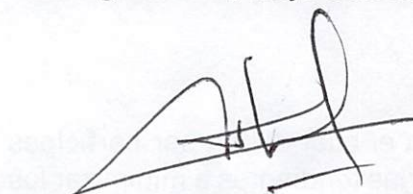
Conforme lo establece la normatividad, este reglamento quedará a disposición de los trabajadores durante un término de 15 días para que sea leído y presentes las objeciones u observaciones que consideren pertinentes.

CAPITULO 33. – VIGENCIA:

Artículo 47. Vigencia.

pasados los 15 días antes mencionados, este reglamento quedará en firme y se empezará a aplicar su contenido íntegro a todo el personal de la empresa.

Santiago de Cali, mayo del 2025.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Luciano Libreros Lozada", written over a horizontal line.

LUCIANO LIBREROS LOZADA,
cedula de ciudadana No. 14.875.659 de Cali, Valle del Cauca,
DISTRIBUCIONES AGAN S.A.S,
N.I.T. 900.695.674 – 0