

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CSH-GE-RG-001



CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

CAPÍTULO I

ART. 1º El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. Identificada con NIT: 900872207-3 domiciliada en la Calle 13 Nro. 12 - 58 Barrio Santander, del municipio de Tame (Arauca) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores en todas las sedes y centros de trabajo que estén adscritos a la empresa. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II Condiciones de admisión.

ART. 2º Quien aspire a un cargo en la empresa CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. Debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso, ampliada al 150%.
- b) Hoja de Vida con información completa de sus datos personales, educación, experiencia laboral y referencias personales verificables.
- c) Certificado de los dos últimos empleos que haya tenido en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Autorización escrita del inspector del trabajo o en su defecto, la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años.
- e) Tarjeta Profesional (Para cargos con perfil de profesional que lo exijan).
- f) Practicarse el examen médico ordenado por la Empresa.
- g) Certificados de estudio, que acrediten el grado de capacitación, estudio o especialidad en la que se va a contratar.
- h) Fotocopia de la licencia de conducción para el cargo de conductor.

PARÁGRAFO: El empleador podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para 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 primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA.

ART. 3º La empresa **CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S.** Una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa **CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S.** Las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ART. 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 primero, C.S.T.).

ART. 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 meses. Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 78.- Modificado. Ley 50/90, Art. 7º).

ART. 6º 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 el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, 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 (artículo 80, Modificado. Dcto. 617 de 1954, art. 3).

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ART. 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 CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.) Demás prestaciones de ley.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO.

ART. 8º La jornada ordinaria de trabajo (el tiempo en que el trabajador está al servicio del empleador) es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal.

ART. 9º La empresa podrá estipular la duración de la jornada de trabajo, en cuanto al número de días que laborar a la semana y las horas que se deben trabajar cada día, teniendo como límite la jornada máxima legal, si las partes no lo convienen nada sobre este punto, opera la jornada máxima legal.

ART. 10 Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

Días laborables.

Personal administrativo

✓ Lunes a viernes

Mañana:

08:00 a.m. a 12:00 pm.

Tarde:

02:00 p.m. a 06:00 p.m.

✓ Sábados

8:00 a.m. a 10:00 a.m.

Personal operativo:

✓ Lunes a viernes

Mañana

07:00 a.m. a 12:00 p.m.

Tarde

01:30 p.m. a 04:30 p.m.

✓ Sábados

7:00 a.m. a 09:00 a.m.

PAR. 1 cuando la actividad que desarrolle el Trabajador no permita fijar un horario estable de entrada y salida, la Empresa se reserva la facultad de señalar dicho horario de acuerdo con las necesidades y exigencias, pero con sujeción a las normas legales que regulan la jornada de trabajo.

PAR. 2 la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

1. 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.
2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

3) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

4) 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.

PAR 4: Los Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, por las labores propias de sus funciones se encuentran excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal, no teniendo limitación alguna en la

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

jornada diaria. Adicionalmente, el servicio que exceda la jornada máxima legal, no constituye tiempo suplementario o de horas extras, ni implica remuneración adicional alguna.

PAR 5: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo puede ser elevada por orden de la Empresa y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o haya riesgo de pérdida de materiales o materias primas, cuando se presenten labores o actividades que a juicio de la Empresa no pueden ser interrumpidas, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia, o cuando sea indispensable la movilización de maquinaria, elementos y/o equipos. Lo anterior se permite únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Empresa sufra una perturbación grave. El tiempo extra empleado en tales casos se remunera conforme a la Ley.

ART. 11. Jornada laboral flexible. Art. 161. Modificado. Ley 6 de 1981, art. 1 Modificado. Ley 50 de 1990, art. 20.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Adicionado Ley 789 del 2002, art. 51).

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ART 12. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 160 del C.S.T.

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas 6:00 a.m. hasta las 7:00 p.m.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART 13. 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.).

ART 14. El trabajo suplementario o de horas extras, la empresa realizará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas extras con la precisión de si son diurnos o nocturnas sin que se requiera el permiso del Ministerio del Trabajo de conformidad con el artículo 12 de la Ley 2466 del 2025.

ART 15. 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 artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 168 Modificado. Ley 50 de 1990, art. 24).

PARÁGRAFO ÚNICO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ART 16. CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 12 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Artículo 161 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, 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 máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave (Artículo 163, C.S.T.).

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ART 17. Serán de descanso obligatorio remunerado los pactados con el empleador y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 9 de julio, 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 seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, nueve de julio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art.177.- Modificado. Ley 51 de 1983, art. 1).

PARÁGRAFO ÚNICO. 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).

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

CAPÍTULO VIII TRABAJO DESCANSO REMUNERADO Y FESTIVO.

ART 18. Trabajo descanso remunerado y festivo.

1. El día pactado como descanso y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, y se incrementará desde julio del 2026 en un noventa por ciento (90%) y en julio del 2027 en un cien por ciento (100%)
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)
4. Quien labore ocasionalmente los días domingo o festivos (días de descanso obligatorio), tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero-
5. Quien labore habitualmente los días domingo o festivos (días de descanso obligatorio), tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, y además, al pago del día laborado, establecido en un 75 %, se incrementará gradualmente: al 80 % desde julio de 2025, al 90 % desde julio de 2026 y al 100 % desde julio de 2027.

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ART 19. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales, el empleador debe comunicar al coordinador de planta, 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 remunerado. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ART 20. El descanso remunerado semanal y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ART 21. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, Art. 1 la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. Suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO IX

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

VACACIONES REMUNERADAS.

ART 22. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos y/o colectivos pactados en nueve (9) días consecutivos y de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ART 23. 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 la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO ÚNICO. LA EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. 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 (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

ART 24. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ART 25. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ART 26. 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. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del artículo.

ART 27. 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.

PARÁGRAFO ÚNICO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO X PERMISOS.

ART 28. La EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, concederá a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados:

- a) Para el ejercicio del derecho al sufragio.
- b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

- c) 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 (los días serán definidos por el criterio de proporcionalidad)
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

ART 29. OTROS PERMISOS. La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en permisos no legales puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.).
- b) En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto el numeral 10º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
- C) Todos los permisos de calamidad que versen sobre hijos menores en virtud de la ley 2174 del 2021 (Ley Isaac) tendrán derecho a la licencia para el cuidado de la niñez por diez (10) días hábiles remunerados al padre, madre o cuidador de forma continua o discontinúa.
- D) En caso de citas médicas, el trabajador debe solicitar al empleador con una antelación de por lo menos 24 horas respecto a la hora programada por la EPS o institución prestadora de salud. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o fuerza mayor, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios de salud.

Para esos eventos se concederá un permiso remunerado por el término de 2 horas máximo; en caso de que el trabajador se tome un tiempo superior sin justificación de la demora será suspendido disciplinariamente de conformidad con la sanción prevista en este reglamento. El permiso de que trata este literal sólo se concede para citas médicas del trabajador debidamente autorizadas por el EPS.

En caso de ser incapacitado debe informar a la empresa antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de la primera hora hábil de la jornada de trabajo sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del trabajador. Así como, una vez notificada la novedad a la empresa, debe presentar el certificado de la incapacidad expedido por el sistema de seguridad social integral, al Departamento de Gestión Humana dentro de los dos días siguientes a la expedición de esta.

Las incapacidades para ser admitidas deben ser expedidas por el Sistema General de Seguridad Social (E.P.S. y/o A.R.L.), las incapacidades ordenadas por médicos particulares deberán ser transcritas y aprobadas ante la administradora correspondiente para ser tenidas como válidas.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

CAPÍTULO XI LICENCIAS

ART 32. LICENCIA POR MATERNIDAD.

1) Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2) Si se tratará de un salario que no sea fijo como en el caso de trabajo a destajo o por la tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

3) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a. El estado de embarazo de la trabajadora;

b. La indicación del día probable del parto, y

c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4) Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

5) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha de gestación y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6) En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7) La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a. La licencia de maternidad preparto es de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) postparto. En caso diferente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 17 semanas contadas desde la fecha del parto o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica.

PARÁGRAFO 1 La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

PARÁGRAFO 2 De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

PARÁGRAFO 3 Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

ART 33 LICENCIA POR PATERNIDAD. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

ART 34 LICENCIA POR LUTO: 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, segundo civil y primero de afinidad, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este artículo.

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

PARÁGRAFO ÚNICO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

CAPÍTULO XII

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

ART 35. Formas y libertad de estipulación. (Art. Modificado. Ley 50 de 1990, Art. 18).

1. La Empresa CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. 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 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.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

3. 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%).

4. 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).

ART 36. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ART 37. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por medio de transferencias bancarias según la cuenta relacionada por el trabajador en el formato de registro de vinculación del personal o en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese, según acuerdo estipulado en el contrato de trabajo. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago. (CST, Art. 138, núm. 1º).

ART 38. 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 sueldos no puede ser 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.).

PARÁGRAFO ÚNICO: PERIODOS DE PAGO: Los periodos de pago se entenderán en todo caso mensual.

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ART 39. 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, en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la I.P.S a la cual estén asignados, de conformidad con los convenios suscritos con las E.P.S y A.R.L. correspondientes. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las consultas y/o los tratamientos médicos particulares no adscritos a las E.P.S. seguirán los parámetros establecidos por las EPS, según las oportunidades y mecanismos que determinen su aceptación, situación está que significa que será la EPS quien entre a determinar en cada caso, las condiciones y aceptación de los certificados de incapacidad o tratamientos emitidos por los médicos particulares.

En este sentido, si el médico tratante de la EPS en la que se encuentre afiliado el trabajador considera necesario ordenarle la incapacidad, la empresa CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. concederá los días señalados para su recuperación, así como, el reconocimiento de las prestaciones económicas a su cargo, sin embargo, cuando el trabajador no informe oportunamente al empleador de sus incapacidades, entendido esto, como los cinco (5) días hábiles siguientes

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

al registro de su inasistencia o la incapacidad sea otorgada por un médico particular sin el agotamiento del trámite antedicho, **EL EMPLEADOR** podrá descontar los días no laborados, así como, imponer las demás sanciones contempladas en este reglamento.

ART 41. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART 42. 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 ordenen el área de medicina del trabajo o el área que haga sus veces de la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. o la **EPS**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART 43. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S., que le hayan comunicado por escrito o verbalmente con su respectivo soporte, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

PARÁGRAFO 2: La falta de uso injustificado de los elementos de protección personal por parte del trabajador, será considerado una falta grave.

ART 44. En caso de accidente de trabajo, el gerente general o jefe inmediato, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 reportar ante la EPS y la A.R.L.

ART 45. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART 46. La EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S., deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S., deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART 47. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 2002 y la ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, así como al Reglamento de Higiene y de Seguridad Industrial de la compañía, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART 48. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 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 CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. 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 CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S., 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) Es obligatorio el uso de Elementos de Protección Personal en los sitios y horas indicados por la compañía.
- k) Es obligatorio el cumplimiento de indicaciones, órdenes e instrucciones encaminadas mitigar, controlar o eliminar factores de riesgo identificados.
- l) Es obligatorio cumplimiento la asistencia a charlas, capacitaciones o simulacros programados por el supervisor del SG-SST.

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ART 49 El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

- Revisor Fiscal
- Gerente General
- Procesos: Administrativos, Operativos, HSE.

De acuerdo a cada proceso, se desprende jerarquía por el personal que tenga a cargo. (Ver Organigrama)

PARÁGRAFO ÚNICO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S., el Gerente General, Gerente Comercial, Gerente Administrativo y Financiero y Supervisor SG-SST.

CAPÍTULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ART 50. Trabajos prohibidos. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ART 51. 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 radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social, ahora Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117-Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 - Código de la infancia y la adolescencia – Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 114 de la Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. SOCIEDAD Y LOS TRABAJADORES

ART 52. Son obligaciones especiales de la CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S.

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.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

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

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse 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 y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) 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;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 considera 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 la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios 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 patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

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

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

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

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

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

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, 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

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

(PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. 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.

16. 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.

17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

ART 53. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Todas las estipuladas en el Código Sustantivo de trabajo.
2. Cumplir con las metas establecidas por el empleador (Ministerio de trabajo, concepto 2016120300000001539, SEP 28-2016).
3. Desarrollar su trabajo dentro del marco de la legalidad, observando las instrucciones y circulares, dando cumplimiento a leyes, decretos, estatutos y demás normatividad legal vigente y acudiendo a los deberes que dicha normatividad les impone.
4. 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 CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
5. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a la empresa CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EPS y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Registrar en las oficinas de la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
12. Abstenerse de aprovechar de manera indebida los fondos de la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. para retenerlos en su propio beneficio o de terceros.
13. Cumplir con la política de integral, adoptada y publicada por la compañía.
14. Cumplir con la política de prevención de no consumo de tabaco, alcohol y/o drogas psicoactivas, adoptadas y publicada por la compañía.
15. Cumplir con la política de seguridad vial.
1. 13. Cumplir con la política de prevención de acoso laboral.
16. Cumplir con la política de desconexión laboral.
17. Aceptar los cambios y/o reestructuraciones que el empleador de a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
18. Asistencia a las capacitaciones y/o actividades extra que programe la empresa.
19. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia o cumplimiento de cualquier política empresarial.
20. Buen uso de la dotación y devolución de los mismos una vez se reciba una nueva dotación o cuando se da por terminado el contrato.
21. Tratar con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la empresa.
22. Abstenerse de presentarse a trabajar bajo el efecto de sustancias psicoactivas, en estado de embriaguez, o ingerirlas en el sitio de trabajo.

ART 54. Se prohíbe a la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S.

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 religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

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 CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. 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.).

ART 55. Sé prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer, apropiarse, disponer, vender, prestar o negociar sin autorización bienes de la empresa, dinero, documentos, materias primas, productos elaborados o cualquier otro elemento bajo su responsabilidad o acceso.
- Dañar, destruir, ocultar, extraviar, alterar, modificar o hacer uso indebido de equipos, herramientas, maquinaria, sistemas de información, software, hardware, documentos físicos o digitales, o cualquier bien de la empresa o de terceros relacionados con esta.
- Revelar, divulgar, sustraer o dar a conocer información confidencial, secretos industriales, datos reservados, estrategias, archivos o documentos de la empresa, clientes o terceros, sin autorización expresa.
- Utilizar el nombre de la empresa, su representación, información, recursos o posición para fines personales o de terceros sin autorización, así como actuar en su nombre sin competencia o delegación expresa.
- Solicitar, recibir u otorgar beneficios indebidos, dádivas, préstamos o favores, aprovechando su cargo o posición, ya sea frente a trabajadores, clientes, contratistas o terceros.
- Ejecutar trabajos o actividades para provecho personal o de terceros durante la jornada laboral o con recursos de la empresa sin autorización.
- Incumplir órdenes, instrucciones, procedimientos, reglamentos internos o funciones asignadas, así como modificar turnos, horarios o delegar funciones sin autorización.
- Abandonar el puesto de trabajo, retirarse del lugar de trabajo o ausentarse sin autorización, o incurrir en inasistencias injustificadas o reiteradas.
- Disminuir intencionalmente el rendimiento laboral, suspender labores, promover o participar en interrupciones indebidas del trabajo.
- Realizar actividades ajenas a sus funciones durante la jornada laboral, tales como dormir, distraerse, usar dispositivos electrónicos para fines personales, escuchar música, jugar, leer o atender asuntos personales.
- Introducir o permitir el ingreso de personas no autorizadas a las instalaciones, vehículos o lugares de trabajo.
- Conservar o portar armas en el lugar de trabajo, salvo autorización legal expresa para personal de seguridad.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas, consumirlas o suministrarlas dentro del lugar de trabajo.
- Fumar en las instalaciones de la empresa.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

- o) Ejecutar actos de violencia, acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento, injuria, calumnia, difamación o cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad o buen ambiente laboral.
- p) Generar conflictos, influencias negativas o conductas que deterioren las relaciones interpersonales o el clima organizacional.
- q) Encubrir faltas, suministrar información falsa, incompleta o engañosa, presentar documentos falsos o alterar la verdad en informes, reportes o actuaciones laborales.
- r) No reportar oportunamente errores, daños, riesgos, pérdidas, información relevante o situaciones que puedan generar perjuicios a la empresa.
- s) No presentar oportunamente informes, reportes o actividades requeridas por superiores.
- t) Negarse a revisiones de ingreso o salida cuando sean necesarias por razones de seguridad.
- u) Manipular maquinaria, equipos, vehículos o herramientas sin autorización o en condiciones inseguras, o dejarlos en funcionamiento sin necesidad.
- v) Ejecutar actos que pongan en riesgo la seguridad propia, de otros trabajadores, o de las instalaciones y bienes de la empresa.
- w) Incumplir normas de seguridad, salud en el trabajo o impedir labores de vigilancia y control.
- x) Manejar vehículos de la empresa sin cumplimiento de requisitos legales o en condiciones inseguras.
- y) Disponer indebidamente de dinero, valores o bienes bajo su responsabilidad, o incurrir en inconsistencias en su manejo.
- z) No informar la pérdida de documentos, bienes o información bajo su custodia.
- aa) Alterar, acceder, copiar, borrar o utilizar sin autorización sistemas informáticos, redes, claves, correos electrónicos o información digital de la empresa.
- bb) Utilizar medios electrónicos de la empresa para enviar contenido ofensivo, inapropiado o contrario a la moral y las buenas costumbres.
- cc) Presentar como ejecutadas actividades, visitas o tareas no realizadas.
- dd) Obstaculizar procesos internos, auditorías, controles o actividades propias de la empresa.
- ee) No suministrar información veraz sobre su estado de salud o hacer uso indebido de incapacidades o citas médicas para evadir responsabilidades laborales.
- ff) Comparecer a citas médicas sin previo aviso o sin el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la empresa.
- gg) Incurrir en negligencia, descuido o incumplimiento reiterado de sus obligaciones laborales.
- hh) Utilizar carnés, identificaciones o credenciales de otros trabajadores o permitir su uso.
- ii) Contraer obligaciones, compromisos o decisiones en nombre de la empresa sin autorización.
- jj) Ejecutar actividades remuneradas para terceros sin autorización del empleador.
- kk) Transportar personas o elementos no autorizados en vehículos de la empresa.
- ll) Atender de forma irrespetuosa, negligente o inadecuada a clientes o usuarios.
- mm) Cualquier conducta de engaño, abuso de confianza o deslealtad que afecte a la empresa o a terceros relacionados.
- nn) En general, toda conducta que constituya incumplimiento grave de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del trabajador.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART 56. La EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S., no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (art 114, C.S.T.).

ART 57. Se establecen como faltas leves las prohibiciones que no generen perjuicio grave a la empresa y que ocurran por primera vez tales como :

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

- Retardos injustificados hasta de 15 minutos (primera vez)
- No informar oportunamente situaciones menores (sin afectación grave)
- Distracciones en el trabajo (uso ocasional del celular, conversaciones, etc.)
- No presentar informes a tiempo (sin afectación grave)
- Atender asuntos personales durante la jornada de manera ocasional (sin afectación grave)
- Incumplimientos leves de procedimientos (sin afectación grave)
- Descuidos menores en el uso de herramientas o equipos (sin afectación grave)
- Inasistencia parcial sin justificación (primera vez).
- Desobediencia a órdenes del empleador.
- Negarse a cumplir los protocolos de seguridad (sin afectación grave)
- Uso indebido de recursos de la empresa (sin afectación grave).

La sanción para este tipo de eventos será amonestación verbal por el superior jerárquico o escrita generando las recomendaciones que ayuden a superar esta clase de impases. En el caso de retardo e inasistencia no se pagará el horario no laborado y sin perjuicio de la pérdida del día de descanso.

Para el computo de faltas leves y su acumulación tendrá en un periodo anual.

ART 58. Constituyen faltas graves todas y cada una de las prohibiciones establecidas para los trabajadores en el presente reglamento interno de trabajo y que no fueron objeto de sanción leve, cuya conducta dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: El empleador podrá imponer sanción de suspensión del contrato de trabajo de hasta 8 días en caso de ser por primera vez o hasta 2 meses en caso de reincidencia cuando dentro de los criterios de graduación de la sanción se tenga acreditado todas las siguientes circunstancias:

1. No existieron graves perjuicios para la empresa.
2. Que no se hubiere generado una alteración de la dinámica económica de la sociedad.
3. Que no se hubiere generado impacto o sufrimiento psíquico o físico a ninguna persona.
4. Que no hubiere negativa, resistencia u obstrucción del trabajador a la acción investigativa o de supervisión desplegada por la empresa.
5. Reconocimiento o aceptación de la infracción por parte del trabajador.

CAPÍTULO XIX

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

ART. 59. Para la aplicación de la escala de faltas se seguirá con el siguiente procedimiento:

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

RUTA PROCESO DISCIPLINARIO

LEY 2466 DE 2025, ART 115 DEL C.S.T. SENTENCIA C-593 DE 2014.



1. ****El proceso disciplinario iniciará con la comunicación dirigida al área de talento humano donde se notifique la infracción o falta cometida para la correspondiente investigación ****
2. Para la investigación Preliminar se contará con un término máximo de 3 meses para la comprobación de los hechos, prorrogables por otros 3 meses en caso según la complejidad del caso, en caso de prorroga se notificará al trabajador.
3. Si las pruebas recaudadas dieron lugar a la citación al trabajador, se enviará una comunicación donde se le citará para audiencia de descargos, se le entregarán copia de todas las pruebas que tuviera la empresa, se le indicará las posibles sanciones y se le concederá el término de cinco (05) días para que aporte y controvierta todas las pruebas.
4. La audiencia de descargos se podrá realizar por medios virtuales y será grabada como mínimo en voz para las constancias pertinentes a ambas partes, se escuchara al trabajador en su versión de los hechos, se le harán las preguntas que se consideren pertinentes para esclarecer todo lo relacionado con la falta o las faltas.
5. Terminada la audiencia de descargos el empleador contará con el término de hasta diez (10) días para comunicar la decisión adoptada, bien sea sanción o el archivo del proceso disciplinario.
6. El trabajador contará con el término de tres (03) días siguientes a la notificación de la falta para interponer el recurso de apelación que consiste en exponer las inconformidades por la decisión adoptada.

ART. 60. Obligatoriedad- La comparecencia del trabajador será obligatoria, el único motivo por el cual se excusará su inasistencia será "fuerza Mayor y Caso Fortuito" debiendo notificar a la sociedad empleadora dentro de los dos días siguientes

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

ART. 61. Inasistencia- En caso de inasistencia injustificada por el trabajador se entenderá como aceptación tácita de los cargos, por lo cual se procederá a la imposición de la sanción correspondiente.

ART. 62. Segunda Instancia- El recurso presentado por el trabajador será resuelto por la oficina de Gerencia dentro de los cinco (05) hábiles siguientes a su interposición y la decisión de confirmación o revocatoria será notificada al trabajador por el medio físico o electrónico más expedito.

ART. 63. Efectos de la Sanción- La Sanción interpuesta será bajo los efectos devolutivos, en tal caso será inmediato cumplimiento y sus efectos no serán suspendidos en virtud del recurso que se interpusiere, en caso de revocatoria el trabajador será reincorporado y todo el tiempo que hubiere estado desvinculado se entenderá laborado.

ART. 64. Efectos de días hábiles- ¹ En virtud de la jornada laboral se entenderá que el día Sábado se computa como día hábil para todos los efectos de la relación laboral.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 65. Los reclamos de los trabajadores se harán al jefe Inmediato o ante la persona que ocupe en la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. el cargo de Gerente Administrativo y Financiero o al Supervisor HSE.

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

PARÁGRAFO ÚNICO: En la CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXI

LEY 1010 DE 2006

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ART. 64. Definición de acoso laboral. Para efectos del presente reglamento de trabajo, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno; encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ART. 65. Modalidades. Se consideran modalidades del acoso laboral tal como se encuentran establecidas en la ley 1010 de 2006, las siguientes:

- Maltrato laboral.
- Persecución laboral.
- Discriminación laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

ART. 66. Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

¹ (Ministerio del Trabajo, Concepto 43141, mar. 13/14)

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ART. 67. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ART 68. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 69. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Implementar baterías de trabajo estipuladas en la resolución de 2646 del 2008 de ministerio de protección social.
 - b. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - c. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - d. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 70. La EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. Realizará la búsqueda de solución a través del Comité de Convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes de los trabajadores, los cuales serán elegidos por votación secreta y dos (2) representantes del empleador, los cuales elegirá directamente la empresa, con sus respectivos suplentes. Quienes ejercerán sus funciones por el periodo de dos años a partir de la conformación,

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

terminado el periodo se deberá entregar toda la documentación al nuevo comité para continuar con la custodia de la información bajo las normas de reserva y confidencialidad por **tratarse de datos sensibles** (Res. 652 de 2012, modificada por la Res. 1356 del Min. Trabajo, resolución 4361 del 2025).

ART. 71. CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S. Deberá capacitar a los miembros del comité de convivencia laboral, sobre solución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento, además garantizara que el comité de convivencia cumpla con las siguientes recomendaciones.

a. Los miembros del comité de convivencia deberán tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

b. No podrá ser elegido miembro del comité de convivencia a las personas que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su comunicación.

c. Los miembros del comité de convivencia tendrán un periodo de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección.

ART. 72. EL Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva del acoso Laboral, el cual deberá cumplir con las funciones señaladas en la normatividad dentro de los términos establecidos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficiencia así:

Función	Plazo / Tiempo Máximo de Respuesta	Notas y Detalles del Plazo
1. Recibir y dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral.	Cinco (5) días calendario	
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos de queja o reclamo que pudieran tipificar acoso laboral.	Cinco (5) días calendario	El Comité puede ampliar el término por diez (10) días calendario más , previa justificación escrita. El término máximo no puede superar los quince (15) días calendario .
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos de la queja.	Cinco (5) días calendario	
4. Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo, promover compromisos mutuos, formular un plan de mejora y garantizar la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario (después de escuchar individualmente a las partes).	El Comité puede ampliar el término por diez (10) días calendario , previa justificación escrita. El término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario .

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

Función	Plazo / Tiempo Máximo de Respuesta	Notas y Detalles del Plazo
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento.	Mensual	
6. Remitir la queja a la autoridad competente si no hay acuerdo, no se cumplen las recomendaciones o la conducta persiste.	Máximo quince (15) días calendario	El plazo cuenta una vez se verifique el incumplimiento. Para el sector público , se remite a la Procuraduría o Personerías. Para el sector privado , se informa a la alta dirección, se cierra el caso y el trabajador puede acudir al inspector de trabajo o juez.
7. Presentar recomendaciones a la alta dirección para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral (con copia al trabajador).	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario	
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual	
9. Elaborar informes sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas, seguimiento y recomendaciones.	Trimestral y Anual	Los informes son presentados a la alta dirección.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual	

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

RUTA COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

NORMATIVA RESOLUCIÓN N° 3461 DEL 2025



****El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior de sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal como máximo****

ART. 73. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 del 2024" Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa determina el procedimiento aplicable.

ART. 74. El Presidente del comité de convivencia tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del comité de Convivencia Laboral.

ART. 75. El Secretario del comité de convivencia tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con-el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

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

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

CAPÍTULO XXIII

TRAMITE DE ACOSO SEXUAL

ART 76. La empresa asume las siguientes obligaciones que se reflejarán en sus protocolos y rutas de atención:

1. **Cero Tolerancia:** Se prohíbe y sanciona cualquier conducta de acoso sexual o de represalia contra quien presente una queja o denuncia.
2. **Política y Protocolo:** Mantener una Política interna de prevención que se refleje en este RIT y en el Protocolo y Rutas de Atención contra el acoso sexual, la cual será amplia y constantemente difundida a todo el personal.
3. **Prevención y Difusión:** Realizar campañas de prevención y divulgación sobre el contenido de la Ley 2365 de 2024 y las conductas que constituyen acoso sexual.
4. **Garantizar Derechos:** Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición.
5. **Confidencialidad y Apoyo:** Mantener la confidencialidad del caso, respetar el derecho a la no confrontación y proporcionar atención emocional y psicológica a la víctima.
6. **Informes y Publicación:** Publicar semestralmente (en canales físicos y/o electrónicos) el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas (anonimizadas), y remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige).

ART 76. Todas las víctimas de acoso sexual, así como cualquier tercero que denuncie los hechos, tendrán derecho a ser protegidos de retaliaciones, gozando de las siguientes garantías:

Garantía	Descripción
Estabilidad Laboral Reforzada (Fuero)	La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución será ineficaz si se da dentro de los seis (6) meses posteriores a la presentación de la queja, denuncia o petición, o durante lo que dure el proceso disciplinario o penal.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

Garantía	Descripción
Medidas de Protección Inmediata	Se implementará medidas para evitar un daño irremediable, incluyendo: evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada y el inicio de proceso disciplinario por constituirse como falta grave
Atención Integral	La víctima tendrá derecho a recibir atención emocional, psicológica y en salud, conforme a los principios de la ley.
Terminación Justificada	El trabajador o contratista víctima podrá terminar su vínculo laboral, sin que opere sanción alguna, si así lo manifiesta.
Campaña inmediata de acción colectiva	Se iniciará una campaña en todos los centros de trabajo con el fin de erradicar toda acto de acoso sexual

ART. 77. Tramite de la Queja – Toda víctima de acoso sexual podrá:

- Presentación de la Queja: La queja por acoso sexual podrá presentarse de forma verbal o escrita través de la ruta anónima a través del correo contacto@conagregados.com
- Remisión a Autoridades: La empresa en el marco de sus funciones, informará a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación. A solicitud de la víctima se remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente.
- Procedimiento Disciplinario: El órgano social con mayor jerarquía mediante acta determinará los miembros que conocerán en primera y segunda instancia el proceso disciplinario siendo como falta la de acoso sexual, el designado dará inicio personalmente al procedimiento disciplinario interno por acoso sexual, garantizando el debido proceso al investigado y aplicando un enfoque diferencial e interseccional en la valoración probatoria, conforme a la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XXIV GRABACIONES Y SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES

ART. 78. Disposición de Orden y Seguridad- Conforme los principios de dignidad, intimidad y privacidad de los empleados se establece que dentro de las instalaciones se cuenta con un circuito cerrado de cámaras de seguridad (CCTV) de conformidad con el concepto del Ministerio de Trabajo 08SE2025120300000024903, 20/05/2025, la anterior disposición solo es aplicable para los fines de seguridad y con el fin de proteger los intereses empresariales y para facilitar la supervisión laboral sin invadir su vida privada

CAPÍTULO XXV CONTRATO DE APRENDIZAJE Y VINCULACIÓN FORMATIVA

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

ART. 79. CONTRATO DE APRENDIZAJE. 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.

- A. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a 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.
- E. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme a la ley y pagado plenamente por la empresa Patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

PARAGRADO 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.

PARÁGRAFO 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.

ART. 80. El estudiante conservará los derechos morales de autor fijados por los literales a) y b) del artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y b) y c) del artículo 11 de la Decisión Andina 351. Los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual, que realice el estudiante en desarrollo de su práctica, corresponden en su totalidad a la empresa.

ART. 81. Las causales y procedimientos establecidos en el presente reglamento interno de trabajo será aplicable al contrato de aprendizaje por ser de carácter laboral.

ART. 82. Vinculación formativa- Acto jurídico o acto administrativo a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su programa de formación. La vinculación formativa no es aplicable para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 del 2016

ART. 83. DURACIÓN. La duración de la vinculación formativa será la que este definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-practico o practico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un Título que lo acreditará para el desempeño laboral. Esta duración será certificada por la institución de formación del estudiante.

ART. 84. El reglamento interno de trabajo o el presente Código General Disciplinario no aplica a las estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas vinculaciones no tienen carácter laboral. Por lo cual como escenario de practica se tiene un reglamento de prácticas laborales.

PUBLICACIONES

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG		Código: CSH-GE-RG-001	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: 05	
		Fecha actualización: 10/06/2026	
Aprobó:	Representación Legal		
Fecha de Elaboración:	19/09/2018		

CAPÍTULO XXVI PUBLICACIÓN

ART. 85. Conforme el artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por la Ley 2466 del 2025, El empleador fijará dos copias físicas del presente Reglamento Interno de Trabajo en lugares visibles y garantizará el acceso a los trabajadores por medio virtual remitiendo copia a los correos electrónicos.

CAPÍTULO XXVII VIGENCIA

ART. 77. El presente Reglamento entrará a regir Quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 119 y 120 del C. S. T.).

CAPÍTULO XXVIII

DISPOSICIONES FINALES

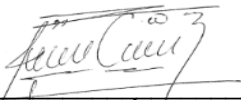
ART. 78. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la EMPRESA CONAGREGADOS SANTA HELENA S.A.S.

CAPÍTULO XXIX CLAUSULAS INEFICACES

ART. 79. 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.).

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE
00	19/09/2018	Creación del documento	Coordinador HSEQ
01	02/09/2021	Actualización del documento e inclusión de la caja de control de cambios	Coordinador HSEQ
02	13/07/2023	Ajuste de acuerdo a ley 2101 de 2021: Nueva jornada laboral en Colombia	Coordinador HSEQ
03	13/07/2024	Ajuste de acuerdo a ley 2101 de 2021: Nueva jornada laboral en Colombia. Se reduce la jornada laboral a 46 horas semanales.	Coordinador HSEQ
04	14/07/2025	Actualización de reforma laboral (Reducción jornada laboral a 44 horas)	Coordinador HSEQ
05	10/06/2026	Actualización y ajuste de acuerdo a la Ley 2101 de 2021: Reducción de horas y Resolución 3461 de 2025, Ruta del Comité de Convivencia Laboral. Ley 2578 de 2026 regulación día festivo 09 de julio.	Coordinador HSEQ


 VÍCTOR JULIO CÁRDENAS BAYONA
 Representante Legal