

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 1 de 36

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	4
CAPÍTULO II	4
Condiciones de admisión	4
CAPÍTULO III	6
Trabajadores accidentales o transitorios	6
CAPÍTULO IV	6
Horario de trabajo	6
a) Personal Administrativo:	7
b) Personal Operativo:	7
Turno No. 1	7
Turno No. 2	7
CAPÍTULO V	9
Las horas extras y trabajo nocturno	9
CAPÍTULO VI	10
Días de descanso legalmente obligatorios	10
Vacaciones remuneradas	11
Permisos	12
CAPÍTULO VII	13

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 2 de 36

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan	13
Períodos de pago:	14
CAPÍTULO VIII	14
Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo	14
CAPÍTULO IX	16
Prescripciones de orden	16
CAPÍTULO X	17
Orden jerárquico	17
CAPÍTULO XI	17
Labores prohibidas para menores	17
CAPÍTULO XII	19
Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores	19
CAPÍTULO XIII	27
Escala de faltas y sanciones disciplinarias	27
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	27
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	29
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	30
CAPÍTULO XIV	32

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 3 de 36

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación	32
CAPÍTULO XV	33
Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución	33
CAPÍTULO XVI	35
Publicaciones	35
CAPÍTULO XVII	35
Vigencia	35
CAPÍTULO XVIII	36
Disposiciones finales	36
CAPÍTULO XIX	36
Cláusulas ineficaces	36

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 4 de 36

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE AGRANZA ZOMAC S.A.S
(03 de agosto de 2022)

La Representante Legal de Agranza ZOMAC S.A.S

En uso de sus facultades estatutarias y en cumplimiento del artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen o adicionen, expide el siguiente reglamento interno de trabajo, el cual se someterá a las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I

ART. 1º. Agranza ZOMAC S.A.S, está constituida como persona jurídica de derecho privado, con domicilio social en la ciudad de Florencia, Caquetá, representada legalmente por Yina Vanessa Oviedo Puentes. La organización cuenta con dos establecimientos de comercio, la Sede Siete de Agosto, ubicada en la Calle 16 Carrera 8ª Esquina, Local 3B y la Sede La Consolata, ubicada en la Calle 20 No. 13-38. Las disposiciones contenidas en el presente estatuto interno de trabajo serán vinculantes tanto para la sociedad, en calidad de empleadora, así como a todos sus trabajadores. El reglamento se entiende incorporado a los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Agranza, deberá manifestar su interés como aspirante por escrito al correo institucional administracion@agranza.co y acompañar la solicitud con los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. Títulos de formación de bachillerato, técnico, tecnólogo, profesional y posgradual, de acuerdo con el perfil y requisitos exigidos por la empresa para los cargos convocados.
4. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el cual se informe: el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Calle 16 Cra 8 ESQ LC 3 B - Barrio Siete de Agosto
Calle 20 Nro. 13-38 Barrio La Consolata
administracion@agranza.co Celular: 3214685911
www.agranza.co
Florencia – Caquetá

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 5 de 36

5. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
6. Certificación bancaria.
7. Informar las empresas prestadoras de salud a las cuales se encuentre afiliado.

El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de Prueba

ART. 3º. La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

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 (CST, art. 77, núm. 1º).

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 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 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 y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 6 de 36

por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ART. 8º. - La duración de la jornada de trabajo en la empresa Agranza será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

El Gerente y/o la persona delegada por éste, establecerá el horario de cada trabajador de acuerdo con las necesidades del cargo; este horario depende de la jornada única de Agranza Sede Siete de Agosto, ubicada en la Calle 16 Carrera 8 esquina, local 3B, el cual comienza a las 7:00 a.m y finaliza a las 6:00 p.m., y podrá desarrollarse de lunes a viernes, o de lunes a sábado y días festivos, según se convenga.

Así mismo, la gerencia y/o la persona delegada por éste, establecerá el horario de cada trabajador de acuerdo con las necesidades del cargo; este horario depende de la jornada de trabajo de Agranza Sede La Consolata, ubicada en la Calle 20 No. 13-38, que presta sus servicios a partir de las 8:00 a.m hasta las 12:00 medio día y de 2:00 a 6:00 p.m, y podrá desarrollarse de lunes a viernes, o de lunes a sábado y días domingos y festivos, según se convenga.

PAR 1º. Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la empresa se clasifica así:

- a)** Personal administrativo; y
- b)** Personal Operativo

El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo reglamento interno de trabajo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 7 de 36

a) Personal Administrativo:

Prestará sus servicios conforme se indican a continuación, así:

De lunes a viernes: Entrada: 8:00 a.m

Salida: 12:00 m

De 12:00 m a 2:00 p.m Almuerzo

Entrada: 2:00 p.m

Salida: 6:00 p.m

Sábados

Entrada: 8:00 a.m

Salida: 11:00 a.m

De 11:00 a.m a 12:00 m Almuerzo

Entrada: 12:00 m

Salida: 2:00 p.m

Días festivos

Entrada: 8:00 a.m

Salida: 12: 30 m

b) Personal Operativo:

Prestará sus servicios bajo un sistema de turnos rotativos semanalmente, vigente durante los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes. La Sede La Consolata, ubicada en la Calle 20 No 13-38, presta servicio de atención al cliente los días domingos, en horario de 8:00 a 12:00 m. El horario que rige al personal operativo será el que a continuación se relaciona:

Turno No. 1

De lunes a viernes:

Entrada: 7:00 a.m

Salida: 11:00 a.m

De 11:00 a.m a 1:00 p.m Almuerzo

Entrada: 1:00 p.m

Salida: 5:00 p.m

Turno No. 2

De lunes a viernes:

Entrada: 8:00 a.m

Salida: 12:00 m

De 12:00 m a 2:00 p.m Almuerzo

Entrada: 2:00 p.m

Salida: 6:00 p.m

Sábados

Entrada: 8:00 a.m

Salida: 11:00 a.m

Calle 16 Cra 8 ESQ LC 3 B - Barrio Siete de Agosto

Calle 20 Nro. 13-38 Barrio La Consolata

administracion@agranza.co Celular: 3214685911

www.agranza.co

Florencia – Caquetá

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 9 de 36

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9º. Trabajo ordinario y nocturno. De acuerdo con lo normado por el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo; el trabajo ordinario y el nocturno regirá a partir del siguiente horario:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10. 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.

PAR 1º Solo se reconocerá el trabajo de horas suplementarias cuando la Gerencia lo autorice, después de que el trabajador lo haya solicitado de forma previa a la realización del trabajo.

ART. 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

ART. 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno ordinario se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. La hora extra diurna se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. La hora extra nocturna se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PAR 1º Los anteriores recargos sobre el salario no son acumulables. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno.

ART. 13. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 10 de 36

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. - Los días de descanso obligatorio remunerado son los domingos y días de fiesta que reconoce como tales la legislación laboral y demás normas que concedan el beneficio. 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.

PAR 1°. 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.

PAR 2°. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR 3° El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

ART. 15. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 11 de 36

compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ART. 18. La época de vacaciones será 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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 21. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

ART. 22. 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.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 12 de 36

ART. 23. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

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

Permisos

ART. 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 13 de 36

CAPÍTULO VII

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

ART. 25. Formas y libertad de estipulación:

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

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 14 de 36

Períodos de pago:

Agranza cancelará los salarios de los trabajadores de forma quincenal.

ART. 28. El salario se pagará al trabajador directamente a la cuenta bancaria informada a la empresa, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

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

ART. 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Empresa Prestadora de Salud y por la Administradora de Riesgos Laborales, a la cual se encuentre afiliado.

ART. 31. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 15 de 36

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

PAR 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 programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 35. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán 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 de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales 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. 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 16 de 36

partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX Prescripciones de orden

ART. 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 17 de 36

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ART. 39. Para efectos de autoridad y ordenamiento de Agranza, la jerarquía será en orden descendente:

- 1) Representante Legal y/o Gerente
- 2) Asesor Jurídico
- 3) Contador

PAR 1°. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa La Gerencia y/o Representante Legal.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para menores

ART. 40. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2° y 3°).

ART. 41. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 18 de 36

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

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 19 de 36

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR 1°. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

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

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra 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.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 20 de 36

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.
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.
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 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.
11. 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 requieren un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (CST, art. 57)

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 21 de 36

12. Suministrar a los trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita lo correspondiente a la dotación, siempre y cuando la remuneración mensual del trabajador sea de hasta dos (02) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
13. Afiliar a los trabajadores al Sistema de Salud y Seguridad Social y a la Caja de Compensación Familiar.
14. Firmar el contrato de trabajo y entregar la copia del contrato correspondiente al trabajador y llevar una carpeta por cada trabajador.
15. Informar a los trabajadores sobre los aportes pagados.
16. Aportar a las entidades de seguridad social los aportes sobre salarios.
17. Declarar sobre salarios y pagos al sistema de seguridad social.
18. Retener y consignar en los bancos lo correspondiente a la retención en la fuente.
19. Reportar las novedades de retiro o cambios de salario de los trabajadores a las entidades de seguridad social y a las cajas de compensación.
20. Expedir el certificado de ingresos y retenciones.
21. Consignar las cesantías correspondientes a los fondos de cesantías y pagar los intereses de las mismas liquidadas al 31 de diciembre de cada anualidad.
22. Contratar aprendices cuando corresponda.
23. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ART. 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. (CST, art. 58).

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 22 de 36

9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados o responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales, o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
10. Registrar en las oficinas y sistemas de información de la empresa en el correspondiente formato, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno cualquier cambio que ocurra.
11. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
12. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de la empresa.
13. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que la empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
14. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por la empresa.
15. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo, el carné que lo acredita como trabajador de Agranza, dentro de las instalaciones de la misma, al igual que para ingresar o salir de la empresa. El carné es un documento personal e intransferible.
16. Cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, los estatutos y reglamentos que rigen para Agranza.
17. Cumplir con las funciones propias de su cargo y en dependencia de la autoridad correspondiente.
18. Asistir puntualmente a su trabajo en los sitios señalados y cumplir con la dedicación de tiempo pactada en su contrato con la empresa.
19. Cumplir con las directrices y la normatividad de protección de datos personales emanadas de la empresa y realizar todas las actividades tendientes a garantizar la protección de los datos de los titulares que estén bajo su responsabilidad.
20. No comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, la información incorporada en los sistemas de información de la empresa, así como los datos de carácter personal en ellos contenida.
21. Garantizar la confidencialidad de los datos personales que conozca con ocasión del ejercicio de sus funciones o con ocasión de la relación laboral, durante y después de finalizada su relación con la empresa.
22. Autorizar de manera libre y voluntaria a la empresa para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de la empresa, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 23 de 36

laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga la empresa a sus empleados.

23. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la empresa el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero (a), o de los beneficiarios, que respondan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de la empresa, quedando ésta facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que la empresa les otorga por tener tal calidad.
24. Someterse a las pruebas de alcoholimetría de rutina o de oficio que sean ordenadas por sus superiores jerárquicos, con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio a la empresa.
25. En cumplimiento del régimen general de Habeas Data, regulada por la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, el trabajador autoriza expresamente a la empresa Agranza ZOMAC S.A.S, para que almacene y recolecte datos de carácter personal, tales como lectura biométrica, verificación y revisión de correo electrónico corporativo, grabación y utilización en cámaras de circuito cerrado y en general todo lo que corresponda con dicha autorización, por consiguiente y en calidad de RESPONSABLE, debe informar lo siguiente: El trabajador como titular de la información, tiene derecho a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales; solicitar la revocación de la autorización y/o solicitar la supresión de los datos cuando en el tratamiento realizado, no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales; acceder en forma gratuita a sus datos personales objeto de tratamiento.

ART. 44. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 24 de 36

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Cualquier tipo de violencia sexual entre trabajadores, también de los trabajadores hacia cualquier persona que tenga vinculos comerciales con la empresa. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 25 de 36

2. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o de drogas enervantes. La empresa determina que para todos y cada uno de sus cargos los trabajadores deben presentarse y encontrarse en uso de sus facultades cognitivas.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Efectuar o recibir préstamos de dinero entre cualquiera de los miembros de la empresa.
8. Realizar cualquier tipo de esquemas de captación de dinero como: cadenas, colectas, pirámides, etcétera o cualquier mecanismo de captación de dinero.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles, herramientas y elementos de dotación suministrados por la empresa en objetivos y actividades distintas del trabajo contratado.
11. Convocar a motines a los empleados de Agranza.
12. Comunicar a terceros informaciones que tenga su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación puede ocasionar perjuicios al empleador.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios de trabajo.
14. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que a juicio de la empresa, ponga en entredicho la moralidad de la organización, su buen nombre o que no corresponda a la pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Organización.
15. Llevar fuera de las oficinas de la empresa sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
16. Salir de las dependencias de la empresa en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
17. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, proveedores y usuarios de la empresa.
18. Efectuar por cualquier medio: insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los clientes, dentro de las instalaciones de la empresa o por fuera de ellas.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 26 de 36

19. Sostener cualquier tipo de relación que no se derive de lo laboral o profesional con otros trabajadores.
20. En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1335 de 2009, se prohíbe fumar cigarrillo o tabaco en la empresa, incluyendo hacerlo por medio de cigarrillos electrónicos, vapeadores o por medio de cualquier adminículo, como quiera que comprende áreas cerradas y lugar de trabajo de los trabajadores.
21. Ingerir bebidas embriagantes y el consumo de narcóticos o de drogas enervantes. La empresa determina que para todos y cada uno de sus cargos los trabajadores deben encontrarse en uso de sus facultades cognitivas.
22. Acceder a redes sociales, chats, juegos y demás usos ajenos al cumplimiento de las obligaciones laborales ya que el uso y acceso a internet durante la jornada laboral debe limitarse al uso de las herramientas dispuestas exclusivamente para el desarrollo de las labores.
23. Utilizar adecuadamente y para los fines previstos el correo electrónico institucional, toda comunicación entre la empresa y el trabajador podrá efectuarse mediante el correo electrónico institucional.
24. Incurrir en daños materiales sobre los bienes de la empresa, de forma directa o por grave negligencia. Para este caso en particular la empresa podrá ejercer las acciones legales tendientes al cobro por los perjuicios derivados de tal conducta.

PAR 1°. La empresa podrá reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos.

PAR 2°. Los trabajadores no podrán presentar su renuncia para que les sea aceptada y se dé por terminado el contrato de trabajo de forma inmediata. Para estos casos deberán dar aviso a la empresa su voluntad de no continuar con el contrato de trabajo estableciendo como fecha de retiro mínimo quince (15) días posteriores a la presentación de la renuncia, término que puede reducirse por acuerdo con el jefe inmediato.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 27 de 36

CAPÍTULO XIII
Escala de faltas y sanciones disciplinarias
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 84.- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

Artículo 85.- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la empresa y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 43 y 45 del presente reglamento.

Artículo 86.- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PAR 1° Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el representante legal atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo 87.- Sin perjuicio de lo dispuesto en la demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa;
5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la empresa;

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 28 de 36

6. No atender al personal de la empresa, los proveedores y a los clientes en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la empresa;
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la empresa;
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios de trabajo;
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la empresa;
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa;
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, mercancías, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

Artículo 88.- Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses.

La empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

Artículo 89.- La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 29 de 36

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 90.- La empresa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 91.- Los trabajadores y/o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos constitutivos de faltas disciplinarias deberán informar a la Gerencia y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la empresa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Gerencia le notificará al trabajador por escrito la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, para que el trabajador pueda presentar sus descargos.

Los cargos formulados por la empresa que se realizará de forma escrita, contendrá: las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

Los cargos formulados por la empresa se correrá traslado al trabajador, así como las pruebas que fundamenten los cargos.

La empresa garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien contará con un término de 10 días para formular los descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el trabajador podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la empresa no existe sindicato, la empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la empresa procederá mediante acto motivado a imponer las siguientes sanciones disciplinarias:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

Contra la decisión de imponer sanción disciplinaria, de amonestación, multas o suspensión, procederá el recurso de reposición dirigida al representante legal de la empresa, además de las acciones que procedan ante las autoridades judiciales competentes.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 30 de 36

PAR 1°. En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la empresa no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido;

Artículo 92.- Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por el representante legal.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 93.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1) Por parte del empleador

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los clientes de la empresa;
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria e inventario de propiedad de la empresa, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 31 de 36

- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa;
- ñ) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
- o) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, inventario, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;
- p) Alterar los precios de los productos o servicios que expendía la empresa o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

PAR 1°. En los casos de los literales i) a ñ) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

2) Por parte del trabajador

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste;
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 32 de 36

grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PAR 2°. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 94.- Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a.** Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b.** Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c.** Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

Artículo 95.- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Representante legal, Jefe de la oficina Jurídica, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ART. 52. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de un abogado.

PAR 1°. En la empresa AGRANZA ZOMAC S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 33 de 36

CAPÍTULO XV

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57. 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. 58. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ART. 59. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende

Calle 16 Cra 8 ESQ LC 3 B - Barrio Siete de Agosto
 Calle 20 Nro. 13-38 Barrio La Consolata
 administracion@agranza.co Celular: 3214685911
 www.agranza.co
 Florencia – Caquetá

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 34 de 36

desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (03) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 35 de 36

debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVI Publicaciones

ART. 60. El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y su inclusión en la página web de la empresa www.agranza.co

ART. 61. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para la empresa y sus trabajadores.
Toda disposición legal, así como todo contrato individual, vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XVII Vigencia

ART. 62. El presente reglamento entrará a regir a partir del primero (01) del mes de septiembre del año dos mil veintidós (2022)

	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO: SST-RG-02
		FECHA: Agosto -2022
		VERSIÓN: 001
		Página 36 de 36

CAPÍTULO XVIII **Disposiciones finales**

ART. 63. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIX **Cláusulas ineficaces**

ART. 64. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Fecha: 03 de agosto de 2022

Dirección: Calle 16 Carrera 8, Local 3B Barrio Siete de Agosto

Calle 20 No. 13-38, Barrio La Consolata.

Ciudad: Florencia

Departamento: Caquetá

Representante legal: Yina Vanessa Oviedo Puentes

Tabla de control de modificaciones

REV.	Apartado Modificado	Descripción	Fecha
001	Todas las páginas	Creación del Documento	03/08/2022