

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	1 de 72

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO – INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.

BOGOTA D.C.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	2 de 72

REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** en la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

ARTICULO 2.: **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** divulga sus vacantes con la empresa dedicada al reclutamiento de hojas de vida. Sin embargo, quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos administrativos, operativos o financieros, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico talentohumanopiccolo@gmail.com

Las personas que sean seleccionadas para ocupar las vacantes de un perfil específico deberán reunir, a juicio de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 3.: Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Hoja de vida que incluya nombre, dirección, teléfono, relación de estudios, cursos realizados y experiencia laboral.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Certificado laboral del último trabajo en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de estudios de la Universidad, en caso de que sea profesional; o certificado de diploma bachiller para quienes aún no hayan alcanzado su grado universitario o técnico.
- Pruebas psicotécnicas según el perfil al cargo que aspira el candidato, cuando así lo considere la empresa.
- La Empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos ocupacionales de ingreso que resulten necesarios y pertinentes de acuerdo con el cargo, las funciones a desempeñar y los riesgos asociados al mismo, los cuales serán practicados por la institución contratada para tal fin o por otra debidamente acreditada, con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo, confidencialidad, reserva de la historia clínica ocupacional y protección de datos personales.
- Prueba de polígrafo, cuando por la naturaleza del cargo, el nivel de responsabilidad, el manejo de información, dinero, inventarios, bienes o procesos sensibles de la Empresa resulte razonable y proporcional, previa autorización libre, expresa e informada del aspirante, con respeto de su dignidad, intimidad y protección de datos personales, sin que dicha prueba constituya por sí sola el único criterio de selección o rechazo.

PARÁGRAFO.: La empresa 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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	3 de 72

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” (Art. 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 (Art. 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 y Ley 1780 del 02 de mayo de 2016).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4.: La Empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S.T.).

ARTICULO 5.: El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77 numeral 1º, C.S.T.).

ARTICULO 6.: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 78 C.S.T., modificado por el Art. 7 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 7.: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, respetando en todo caso los derechos fundamentales del trabajador y las garantías de estabilidad laboral reforzada cuando legalmente resulten aplicables, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a 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 (Art. 80, C.S.T.).

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 8.: La empresa reconoce y aplica las distintas modalidades de contratación laboral vigentes en Colombia, en estricto cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

- 1. Modalidades de Contrato Laboral.:** La empresa podrá vincular trabajadores bajo cualquiera de las siguientes modalidades contractuales, según las necesidades reales del servicio, la naturaleza de las funciones y la causa objetiva que corresponda:
 - **Contrato a término indefinido**, como regla general y preferente de vinculación laboral, sin perjuicio de la posibilidad legal de acudir a otras modalidades contractuales cuando exista causa válida para ello (Art. 47 C.S.T., modificado por el Art. 5 de la Ley 2466 de 2025).
 - **Contrato a término fijo**, celebrado por escrito, por un término definido no superior a cuatro (4) años, sin que pueda renovarse indefinidamente y con sujeción a las reglas legales sobre prórrogas pactadas o automáticas (Art. 46 C.S.T., modificado por el Art. 6 de la Ley 2466 de 2025).
 - **Contrato por duración de obra o labor determinada**, celebrado por escrito, en el cual deberá indicarse de forma precisa y detallada la obra o labor contratada que se requiere atender, de manera que su duración esté ligada a la ejecución real de dicha obra o labor (Art. 46 C.S.T., modificado por el Art. 6 de la Ley 2466 de 2025).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	4 de 72

- **Contrato de trabajo a tiempo parcial**, cuando la jornada pactada sea inferior a la ordinaria, sin perjuicio de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y del reconocimiento proporcional de los derechos laborales que correspondan conforme a la ley.
- **Contrato de trabajo remoto, teletrabajo**, trabajo en casa u otras modalidades legalmente autorizadas, cuando la naturaleza del cargo lo permita, con respeto a la jornada laboral, la desconexión laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la protección de datos y las demás obligaciones legales aplicables.
- **Contrato de aprendizaje**, que se rige por normas especiales, como se detalla a continuación.

2. **Contrato de Aprendizaje y Régimen del Aprendiz SENA.:** En desarrollo de lo previsto en la Ley 789 de 2002, el Decreto 1072 de 2015, las circulares del SENA y del Ministerio del Trabajo, y especialmente lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, la empresa podrá vincular aprendices en etapa lectiva, etapa práctica o formación dual mediante contrato de aprendizaje, bajo las siguientes condiciones:

- Naturaleza Jurídica.:** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, cuya finalidad principal es facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz, con subordinación limitada exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje y por un término determinado no superior a tres (3) años (Art. 81 C.S.T., modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025).
- Etapas del Aprendizaje.:** El vínculo podrá desarrollarse bajo las siguientes fases o modalidades:
 - **Etapa lectiva:** El aprendiz recibe formación académica en la institución educativa, el SENA o la entidad autorizada, y estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente, conforme a la ley.
 - **Etapa práctica:** El aprendiz desarrolla actividades formativas en la empresa, relacionadas con su programa de formación, bajo seguimiento del SENA, la institución educativa correspondiente y el tutor empresarial.
 - **Formación dual:** El aprendiz desarrolla su proceso de formación de manera conjunta entre la institución de formación y la empresa, bajo un esquema de alternancia previamente planeado, ejecutado y evaluado conforme al programa de formación acordado.
- Cuota Reglamentaria.:** De conformidad con la Ley 789 de 2002 y su reglamentación, la empresa cumplirá con la cuota mínima de aprendices que le sea determinada según el número de trabajadores contratados directamente. El incumplimiento de esta obligación podrá generar sanciones administrativas o la monetización de la cuota de aprendizaje en los términos previstos por la ley.
- Apoyo de Sostenimiento.:** Durante toda la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - En formación tradicional, durante la fase lectiva, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - En formación tradicional, durante la fase práctica, el apoyo de sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - En 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.
 - Cuando el aprendiz sea estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, sin importar si la formación es o no dual.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva (Art. 81 C.S.T., modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025).

- Protección y Garantías.:** El aprendiz, en el marco de su contrato, contará con:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	5 de 72

- Afiliación obligatoria al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales durante la fase lectiva, pagada plenamente por la empresa como dependiente.
- Afiliación a riesgos laborales y al Sistema de Seguridad Social Integral en pensiones y salud durante la fase práctica o durante toda la formación dual, conforme al régimen de trabajadores dependientes.
- Reconocimiento y pago de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral durante la fase práctica o durante toda la formación dual, en los términos previstos por la ley.
- Certificación del tiempo correspondiente a la fase práctica o dual, el cual se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

f) prohibiciones.: En ningún caso el aprendiz podrá:

- Realizar funciones distintas a las relacionadas con su plan de formación.
- Cumplir jornadas superiores a las legales o diferentes a las pactadas con la institución educativa, el SENA o la entidad de formación correspondiente.
- Ser utilizado como reemplazo de trabajadores, ni para cubrir vacantes permanentes, temporales o transitorias ajenas al objeto formativo del contrato de aprendizaje.
- Ejecutar actividades que no guarden relación con su formación académica, técnica, tecnológica o profesional.

g) Finalización.: El contrato de aprendizaje finalizará:

- Por cumplimiento del término pactado en el plan de formación.
- Por cumplimiento del término máximo legal previsto para esta modalidad.
- Por retiro justificado del programa académico o de formación.
- Por decisión del SENA, de la institución educativa o de la autoridad competente, cuando corresponda.
- Por incumplimiento grave de las obligaciones del aprendiz o de la empresa, debidamente comprobado y con observancia del procedimiento aplicable.

3. Control Interno y Seguimiento.: La empresa, a través del área de Talento Humano o quien haga sus veces, será responsable de:

- Verificar el cumplimiento de los requisitos legales para cada tipo de contratación.
- Garantizar los derechos laborales y formativos de los aprendices.
- Mantener actualizados los registros, soportes y reportes ante el SENA, el Ministerio del Trabajo, la institución educativa correspondiente y las demás autoridades competentes.
- Velar porque la vinculación de aprendices se ajuste a la finalidad formativa del contrato de aprendizaje, evitando su utilización para reemplazar trabajadores o cubrir necesidades ordinarias permanentes de personal.

ARTICULO 9.: El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito y contendrá por lo menos la siguiente información:

1. Razón social de la Institución patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	6 de 72

8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTICULO 10.: En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, se contratará un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de veinte. Si INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. tiene entre 15 y 20 trabajadores, tendrá un aprendiz.

PARÁGRAFO PRIMERO.: El apoyo de sostenimiento en la etapa lectiva de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, y el apoyo en la fase práctica será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. En 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 (Art. 81 C.S.T., modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO SEGUNDO.: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO TERCERO.: En el caso de estudiantes universitarios, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, sin importar si la formación es o no dual (Art. 81 C.S.T., modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 11.: Obligaciones de las partes en el contrato de aprendizaje:

Por parte del Aprendiz: Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su práctica con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Institución.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
3. Cumplir con el Reglamento Interno de trabajo de la Institución donde ejecute la etapa productiva.

ARTICULO 12.- El contrato de aprendizaje podrá terminar por las siguientes causales:

- a) Por cumplimiento del término pactado en el contrato y en el respectivo programa de formación.
- b) Por vencimiento del término máximo legal previsto para esta modalidad contractual.
- c) Por mutuo acuerdo entre las partes, siempre que conste por escrito.
- d) Por retiro, cancelación, pérdida de calidad de aprendiz o desvinculación justificada del programa académico o de formación.
- e) Por decisión del SENA, de la institución educativa o de la autoridad competente, cuando conforme al programa de formación o a la normativa aplicable resulte procedente.
- f) Por incumplimiento grave del aprendiz de sus obligaciones legales, contractuales, formativas, disciplinarias, de seguridad y salud en el trabajo, confidencialidad, cuidado de bienes, respeto, asistencia, puntualidad o de las demás obligaciones previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, siempre que la conducta se encuentre debidamente comprobada y se respete el debido proceso.
- g) Por incumplimiento grave de la empresa de sus obligaciones legales o contractuales, tales como el no pago del apoyo de sostenimiento, la falta de afiliación o pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social que correspondan, la extensión indebida de la jornada de formación o práctica, o el no suministro de los elementos de seguridad y salud en el trabajo cuando sean necesarios.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	7 de 72

- h) Por terminación unilateral con justa causa, conforme a las causales previstas en la ley, el contrato de aprendizaje, el presente Reglamento Interno de Trabajo y las normas que regulen la relación de aprendizaje.
- i) Por las demás causales legales, contractuales o reglamentarias que resulten aplicables a la naturaleza especial del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO PRIMERO.: El aprendiz patrocinado deberá informar oportunamente a la empresa, al SENA o a la institución educativa correspondiente, sobre cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la relación de aprendizaje o el cumplimiento del plan de formación.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Cuando la terminación del contrato de aprendizaje se origine en una falta grave del aprendiz ocurrida en las instalaciones, procesos, bienes, productos, información, documentos, sistemas, recursos o actividades de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S., la empresa podrá adelantar el procedimiento interno correspondiente, garantizando el derecho de defensa y contradicción, dejando constancia escrita de los hechos, pruebas, descargos y decisión adoptada, sin perjuicio de los reportes que deban realizarse ante el SENA, la institución educativa o la autoridad competente.

PARÁGRAFO TERCERO.: Para efectos de este artículo, se considerarán faltas graves, entre otras, la sustracción, apropiación, daño intencional o uso indebido de dinero, materias primas, productos, mercancías, herramientas, equipos, documentos, información confidencial, secretos empresariales, bases de datos, claves, sistemas, fórmulas, procesos productivos o cualquier otro bien material o inmaterial de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.; así como la falsedad documental, el abandono injustificado de la práctica, la indisciplina grave, la agresión, el incumplimiento reiterado de instrucciones formativas y las conductas que comprometan la seguridad, calidad, inocuidad, operación o buen nombre de la empresa.

PARÁGRAFO CUARTO.: La terminación del contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y, cuando corresponda, será informada o reportada al SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, a la institución educativa correspondiente o a la autoridad competente, conforme a las normas y procedimientos aplicables (Art. 81 C.S.T., modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 13.: Son causales de suspensión del contrato de aprendizaje las siguientes:

1. Licencia de maternidad o paternidad, en los términos previstos por la ley.
2. Incapacidades médicas de origen común o laboral, debidamente certificadas.
3. Caso fortuito o fuerza mayor, conforme a las definiciones contenidas en el Código Civil.
4. Vacaciones colectivas, cierre temporal o suspensión temporal de actividades de la empresa, siempre que el aprendiz se encuentre desarrollando la fase práctica y la situación impida temporalmente la ejecución del plan formativo.
5. Suspensión temporal del programa de formación, de la matrícula, de la fase lectiva, de la fase práctica o de las actividades académicas por parte del SENA, la institución educativa o la entidad de formación correspondiente.
6. Restricciones médicas, recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo o situaciones debidamente certificadas que impidan temporalmente el desarrollo de las actividades formativas o prácticas.
7. Las demás causales legales, contractuales o reglamentarias que resulten compatibles con la naturaleza especial del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO PRIMERO.: La suspensión del contrato de aprendizaje interrumpe temporalmente la ejecución de las obligaciones principales de las partes, pero no extingue el vínculo contractual ni autoriza por sí sola la terminación del contrato.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	8 de 72

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Durante la suspensión, la empresa continuará cumpliendo las obligaciones de afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social que correspondan conforme a la ley, de acuerdo con la fase en que se encuentre el aprendiz y la causa que dio lugar a la suspensión.

PARÁGRAFO TERCERO.: La suspensión deberá constar por escrito, estar debidamente soportada y, cuando corresponda, ser reportada al SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, a la institución educativa o a la autoridad competente.

PARÁGRAFO CUARTO.: Finalizada la causa que dio lugar a la suspensión, el aprendiz deberá reincorporarse al proceso formativo o práctico en las condiciones pactadas, salvo que exista una causa legal, contractual, académica, médica o disciplinaria que impida la continuación del contrato.

PARÁGRAFO QUINTO.: El tiempo de suspensión podrá prorrogar el término del contrato de aprendizaje por un período equivalente, cuando ello resulte necesario para completar el plan de formación y sea procedente conforme a la normativa aplicable, el programa de formación y las directrices del SENA o de la institución educativa correspondiente (Art. 81 C.S.T., modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 14.: El término del contrato de aprendizaje empezará a correr a partir de la fecha pactada para el inicio de la formación o práctica correspondiente, según el programa de formación y el contrato suscrito entre las partes.

El contrato de aprendizaje tendrá la duración determinada en el respectivo programa de formación, sin que pueda exceder el término máximo legal de tres (3) años. Cualquier prórroga solo será procedente cuando guarde relación directa con el programa formativo, conste por escrito, se encuentre debidamente justificada y no supere el término máximo legal previsto para esta modalidad.

El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, por tratarse de un contrato laboral especial a término fijo destinado a la formación teórico-práctica del aprendiz, cuya subordinación se limita exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. adelantará los trámites de reemplazo, reporte o monetización que correspondan, con el fin de conservar la proporción de aprendices que le haya sido señalada conforme a la ley, salvo en los casos en que legalmente no proceda el reemplazo o mientras exista una suspensión vigente debidamente reportada.

La empresa conservará los soportes del contrato de aprendizaje, sus prórrogas, suspensiones, reportes, evaluaciones, novedades, llamados de atención, comunicaciones, certificaciones y demás documentos relacionados con el vínculo formativo, con el fin de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones legales, laborales, formativas y administrativas (Art. 81 C.S.T., modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025; Ley 789 de 2002; Decreto 1072 de 2015).

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ARTÍCULO 15.: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley al descanso remunerado en dominicales y festivos.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	9 de 72

CAPITULO V. HORARIO DE TRABAJO

La aplicación de la Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada máxima laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario, ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores; es decir, se podrá laborar hasta 42 horas semanales.

ARTICULO 16.: Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se detallan:

APERTURA EMPRESA – ADMINISTRATIVOS			
HORAS	Lunes – martes – miércoles – jueves –viernes – sábado		
1	6:00 a.m.	7:00 a.m.	
2	7:00 a.m.	8:00 a.m.	
3	8:00 a.m.	9:00 a.m.	
	9:00 a.m.	9:15 a.m.	BREAK Y PAUSAS ACTIVAS
4	9:15 a.m.	10:15 a.m.	
5	10:15 a.m.	11:15 a.m.	
6	11:15 a.m.	12:15 a.m.	
	12:15 a.m.	1:15 p.m.	ALMUERZO
7	1:15 p.m.	2:15 p.m.	
7 HORAS X 6 DIAS = 42 HORAS			

AREA DE PRODUCCIÓN

GRAGEADOS			
HORAS	Lunes - martes – miércoles – jueves – viernes – sábado		
1	6:00 a.m.	7:00 a.m.	
2	7:00 a.m.	8:00 a.m.	
3	8:00 a.m.	9:00 a.m.	
	9:00 a.m.	9:30 a.m.	BREAK Y PAUSAS ACTIVAS
4	9:30 a.m.	10:30 a.m.	
5	10:30 a.m.	11:30 a.m.	
6	11:30 a.m.	12:30 p.m.	
	12:30 p.m.	1:30 p.m.	ALMUERZO
7	1:30 p.m.	2:30 p.m.	
7 HORAS X 6 DIAS = 42 HORAS			

La Empresa podrá señalar los días lunes y sábados como día laborable o no laborable, de acuerdo con las necesidades del servicio, la programación de turnos, la operación de la empresa y las condiciones objetivas que lo ameriten, respetando en todo caso la jornada máxima legal vigente, el descanso obligatorio y los derechos mínimos de los trabajadores.

En aras de cumplir la jornada máxima legal vigente, la Empresa podrá distribuir la jornada ordinaria en cinco (5) o seis (6) días a la semana, conforme a los turnos señalados para cada área o los que se establezcan de manera objetiva según las necesidades del servicio, garantizando en todo caso el descanso obligatorio y sin superar los límites legales aplicables.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	10 de 72

PARÁGRAFO PRIMERO.: La empresa podrá hacer uso de sistemas digitales, biométricos, de huella o de cualquier otro mecanismo idóneo para controlar el horario de entrada y salida de las personas que laboran para la compañía, previa autorización del trabajador cuando sea exigida, y con sujeción a las normas sobre protección de datos personales, habeas data, confidencialidad, seguridad de la información y finalidad del tratamiento de la información recolectada (Ley 1581 de 2012 y normas concordantes).

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores y mientras la obligación resulte exigible conforme a la ley, se garantizará el tiempo destinado a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, en los términos legalmente previstos, sin que ello afecte el salario ni los derechos adquiridos de los trabajadores.

PARÁGRAFO TERCERO - JORNADA ESPECIAL.: La Empresa y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

PARÁGRAFO CUARTO - DESCANSO COMPENSATORIO.: El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO QUINTO - JORNADA FLEXIBLE.: La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal legal vigente se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir o no con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que no se supere la jornada máxima semanal vigente y se respeten las demás condiciones legales aplicables (Art. 161 C.S.T. y Ley 2101 de 2021).

PARÁGRAFO SEXTO - REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL.: La Ley 2101 de 2021 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, reduciendo gradualmente la jornada máxima laboral semanal hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos de los trabajadores. En consecuencia, INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. ajustará sus horarios, turnos y distribución de jornada conforme a la reducción legal aplicable en cada período.

Fecha de reducción	Descripción
Julio de 2023: Primera reducción	Se reducirá una hora. La jornada queda de 47 horas
Julio de 2024: Segunda reducción	Se reducirá una hora. La jornada queda de 46 horas
Julio de 2025: Tercera reducción	Se reducirá dos horas. La jornada queda de 44 horas
Julio de 2026: Cuarta reducción	Se reducirá dos horas. La jornada queda de 42 horas

ARTICULO 17.: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

ARTICULO 18.: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.

ARTICULO 19.: El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S., por razón

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	11 de 72

de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas, equipos, instalaciones, materias primas, productos o dotación de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.; pero únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

La Empresa llevará un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo, indicando la causa que las originó, el trabajador que las ejecutó, la fecha y el tiempo laborado (Art. 163 C.S.T.).

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20.: Jornada diurna y nocturna.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes, INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. reconoce la siguiente clasificación de la jornada laboral:

1. **Trabajo diurno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).
2. **Trabajo nocturno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana del día siguiente (6:00 a.m.).

La ejecución de trabajo nocturno, suplementario, dominical o festivo deberá estar previamente autorizada por la empresa, salvo los casos excepcionales previstos en la ley, y será reconocida conforme a los recargos, límites, procedimientos y condiciones establecidos en la legislación laboral vigente y en el presente Reglamento Interno de Trabajo (Art. 160 C.S.T., modificado por el Art. 10 de la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 21.: En concordancia con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes, la empresa reconoce y regula la ejecución de trabajo suplementario, entendiéndose este como el tiempo laborado por el trabajador que exceda la jornada ordinaria legal o convencionalmente pactada, siempre que haya sido previamente autorizado por la empresa, salvo los casos excepcionales previstos en la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO - AUTORIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.: Toda labor suplementaria deberá contar con autorización previa, escrita y expresa por parte del superior jerárquico correspondiente, en coordinación con el área de Talento Humano o quien haga sus veces, y estará sujeta a la existencia de una causa objetiva, razonable y verificable que la justifique, como necesidades del servicio, sobrecarga ocasional de tareas, situaciones imprevistas, fuerza mayor, caso fortuito o trabajos urgentes que deban ejecutarse para evitar una afectación grave a la operación.

La realización de horas extras sin autorización previa podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio del reconocimiento económico del tiempo efectivamente laborado cuando se demuestre que fue ordenado, autorizado, permitido o aprovechado por la empresa conforme a la ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO - LÍMITE LEGAL.: El trabajo suplementario no podrá superar dos (2) horas diarias ni doce (12) horas semanales. La empresa se abstendrá de autorizar horas extras que excedan estos límites, salvo en los eventos excepcionales permitidos por la ley o previa autorización de la autoridad competente, cuando ello resulte exigible.

PARÁGRAFO TERCERO - RECARGOS Y PAGOS.: El trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo será remunerado conforme a los porcentajes legalmente establecidos, así:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	12 de 72

1. Recargo nocturno ordinario: treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor ordinario de la hora, cuando el trabajo se realice dentro de la jornada nocturna sin exceder la jornada ordinaria.
2. Hora extra diurna: veinticinco por ciento (25%) sobre el valor ordinario de la hora.
3. Hora extra nocturna: setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor ordinario de la hora.
4. Trabajo en día de descanso obligatorio o festivo: se remunerará con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
5. Hora extra diurna en día de descanso obligatorio o festivo: se reconocerá con el recargo correspondiente al trabajo en día de descanso obligatorio o festivo, más el recargo de hora extra diurna.
6. Hora extra nocturna en día de descanso obligatorio o festivo: se reconocerá con el recargo correspondiente al trabajo en día de descanso obligatorio o festivo, más el recargo de hora extra nocturna.

El recargo por trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se aplicará de manera gradual, conforme a la ley, así:

Fecha de Inicio	Recargo
1 de julio de 2025 hasta 30 de junio de 2026	80%
1 de julio de 2026 hasta 30 de junio de 2027	90%
1 de julio de 2027 en adelante	100%

ARTICULO 22.: El trabajador deberá registrar de forma adecuada, completa y oportuna las horas suplementarias laboradas, mediante los formatos, plataformas, sistemas biométricos, reportes o mecanismos definidos por la empresa.

El incumplimiento del deber de registro podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes y a la verificación previa por parte de la empresa, sin que ello implique la pérdida automática del derecho al pago del tiempo efectivamente laborado cuando este sea probado conforme a la ley.

ARTICULO 23.: No se autorizará la ejecución de horas extras en los siguientes casos:

1. Trabajadores menores de edad o vinculados mediante contrato de aprendizaje, salvo las excepciones estrictamente permitidas por la ley.
2. Trabajadoras gestantes o lactantes, cuando exista restricción médica, recomendación de seguridad y salud en el trabajo o riesgo para su salud o la del menor.
3. Trabajadores con restricciones médicas o recomendaciones laborales que contraindiquen jornadas prolongadas.
4. En actividades o áreas que por su naturaleza impliquen riesgo físico, mental, emocional, operativo, sanitario, de seguridad industrial o de inocuidad adicional al ordinario.

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 dentro de los límites legales y con la autorización correspondiente de la empresa y/o de la autoridad competente, cuando esta sea exigible (Art. 163 C.S.T., Art. 168 C.S.T. y Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 24.: La Empresa reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras cuando haya sido previamente autorizado por escrito por la Gerencia, el representante legal, el jefe inmediato autorizado, el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, salvo los casos excepcionales previstos en la ley o aquellos en los que se demuestre que el trabajo fue ordenado, autorizado, permitido o aprovechado por la Empresa. La ejecución de horas extras sin autorización previa podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio del reconocimiento económico del tiempo efectivamente laborado cuando este sea probado conforme a la ley.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	13 de 72

PARÁGRAFO PRIMERO.: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, salvo los eventos excepcionales permitidos por la ley o autorizados por la autoridad competente cuando ello resulte exigible.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: La jornada ordinaria semanal podrá distribuirse en cinco (5) o seis (6) días a la semana, de acuerdo con la programación establecida por la Empresa, garantizando siempre el día de descanso obligatorio y sin superar la jornada máxima legal vigente. Cuando se distribuya la jornada para permitir el descanso total o parcial del día sábado, dicha distribución no constituirá trabajo suplementario o de horas extras, siempre que no se excedan los límites legales aplicables (Art. 161 C.S.T. y Ley 2101 de 2021).

CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 25.: Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

- Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caiga en día lunes, se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente.
- Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 177 C.S.T. y Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO PRIMERO.: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO - TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.: El trabajo en domingos, días de descanso obligatorio y festivos se remunerará con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa, conforme a lo previsto en el artículo 21 del presente Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación laboral vigente.

Si el día de descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido para el trabajo en día de descanso obligatorio o festivo. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley (Art. 179 C.S.T., modificado por la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO TERCERO.: La Empresa podrá convenir con el trabajador que su día de descanso obligatorio sea sábado, domingo u otro día de la semana, de acuerdo con la programación de turnos, la naturaleza de la operación y las necesidades del servicio, siempre que se garantice el descanso obligatorio en los términos de ley.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Empresa fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185 C.S.T.).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	14 de 72

ARTICULO 26.: El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 25 de este reglamento tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en la ley para jornadas especiales (Art. 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 27.: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiera el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28.: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 29.: **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores unas épocas fijas para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (01) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Se tendrán vacaciones colectivas en el periodo de semana santa, diciembre y enero, y se establecen de la siguiente manera.:

1. Personal con contrato a término indefinido.

Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones, en el período señalado anualmente por **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** Estará exceptuado de la anterior regla el personal de Soporte Técnico y demás trabajadores que la Empresa considere que no deben gozar de vacaciones en este período. Para estos trabajadores se aplicará lo dispuesto en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Personal con contrato a término fijo

Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.**

El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Parágrafo: Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** corresponde a quince (15) días hábiles.

ARTICULO 30.: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C.S.T.).

ARTICULO 31.: La compensación en dinero de las vacaciones solo procederá por acuerdo escrito entre la Empresa y el trabajador, previa solicitud expresa del trabajador, y únicamente hasta la mitad del período de vacaciones causado, sin perjuicio del disfrute efectivo del tiempo restante. En todo caso, al terminar el contrato de trabajo, las vacaciones causadas y no disfrutadas se compensarán en dinero conforme a la ley (Art. 189 C.S.T., modificado por el Art. 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 32.: En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	15 de 72

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 (Art. 190, C.S.T.).

ARTICULO 33.: 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.

ARTICULO 34.: La Empresa llevará un registro de vacaciones anuales 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 estas (Decreto 13 de 1.967, Art 5.).

PARÁGRAFO PRIMERO.: 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 (Art. 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 35.: Se puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PERMISOS

ARTICULO 36.: La empresa reconoce y garantiza a todos sus trabajadores el derecho a acceder a las licencias y permisos remunerados obligatorios en los términos establecidos por la legislación laboral vigente, particularmente lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

De conformidad con la ley, se entenderán como licencias y permisos remunerados aquellas ausencias justificadas del trabajador respecto de su jornada ordinaria de trabajo, autorizadas por la Empresa, con derecho al reconocimiento del salario ordinario y sin afectar su antigüedad, continuidad laboral o derechos prestacionales, en los siguientes casos:

PERMISOS REMUNERADOS Y OBLIGATORIOS

1. Ejercicio del derecho al sufragio.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. Entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que el aviso se realice con la debida oportunidad y que el número de trabajadores que se ausenten no perjudique el funcionamiento de la Empresa.
4. 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.
5. Licencia de paternidad correspondiente a dos (2) semanas, en los términos previstos por la ley.
6. Licencia de maternidad correspondiente a dieciocho (18) semanas, en los términos previstos por la ley.
7. Licencia de luto, correspondiente a cinco (5) días hábiles, en los casos legalmente previstos.
8. Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización.
9. Permiso para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, siempre que el trabajador informe a la Empresa y aporte el soporte correspondiente, incluyendo los casos relacionados con diagnóstico y tratamiento de endometriosis.
10. Permiso para asistir a obligaciones escolares como acudiente, cuando la asistencia del trabajador sea obligatoria por requerimiento del centro educativo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	16 de 72

11. Permiso para atender citaciones judiciales, administrativas o legales.
12. Licencia remunerada por uso de bicicleta como medio de transporte al sitio de trabajo, cuando sea acordada con la Empresa y el trabajador certifique su uso como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, conforme a la ley.
13. Los demás permisos que sean reconocidos por la ley, contrato individual de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o decisión expresa de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO.: LICENCIA REMUNERADA POR USO DE BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE AL SITIO DE TRABAJO.: En cumplimiento de lo dispuesto en la ley, la Empresa reconoce que los trabajadores podrán acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

1. **Naturaleza de la licencia.:** Esta licencia constituye un descanso remunerado especial, de carácter voluntario y acordado entre las partes, que no afecta el derecho al descanso dominical ni al disfrute de vacaciones, ni podrá ser compensada en dinero o acumulada con otros días de licencia.
2. **Requisitos para el reconocimiento.:** Para acceder a esta licencia, el trabajador deberá:
 - Haber cumplido al menos seis (6) meses de trabajo continuo con la Empresa.
 - Acordar por escrito con el empleador la fecha en la cual se hará uso del día de descanso.
 - Certificar de manera suficiente y oportuna el uso de la bicicleta como medio de transporte al trabajo durante dicho período.
3. **Condiciones y limitaciones.:**
 - El reconocimiento de esta licencia no es automático, sino que requiere solicitud expresa del trabajador, verificación previa del cumplimiento de los requisitos y acuerdo con la Empresa sobre la fecha de disfrute.
 - La Empresa se reserva el derecho de implementar procedimientos internos de control, verificación y autorización, con el fin de garantizar la veracidad del uso del medio de transporte y la correcta aplicación del beneficio.
 - El beneficio podrá ser negado o suspendido en caso de falsedad en la información suministrada o si se constata el incumplimiento de los requisitos establecidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral dentro del término legal, y el descanso compensatorio se disfrutará de común acuerdo con la Empresa, conforme a la ley.
2. En caso de desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el trabajador deberá hacer llegar a la Empresa, con la mayor anticipación posible, la designación correspondiente.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá darse con la debida oportunidad y el permiso se concederá siempre que el número de trabajadores que se ausenten no perjudique el funcionamiento de la Empresa.
4. En caso de grave calamidad doméstica, el aviso podrá ser anterior o posterior al hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y el trabajador deberá aportar la prueba correspondiente tan pronto como le sea posible.
5. Las licencias de paternidad y maternidad se sujetarán a las estipulaciones legales correspondientes, y el trabajador deberá allegar a la Empresa los documentos exigidos por la ley dentro del término legal aplicable.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	17 de 72

6. La licencia de luto deberá informarse tan pronto como ocurra el hecho y como lo permitan las circunstancias, y el trabajador allegará a la Empresa las pruebas pertinentes dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia del fallecimiento.
7. En caso de permiso para asistir a citas médicas, el trabajador deberá informar al jefe inmediato y aportar el soporte de asistencia expedido por la entidad o profesional correspondiente, en el que se indique, cuando sea posible, la hora de inicio y terminación de la atención.
8. En caso de asistencia a diligencias judiciales, administrativas o legales, el trabajador deberá presentar la citación correspondiente con la mayor anticipación posible y, una vez concluida la diligencia, aportar la certificación de asistencia cuando la Empresa lo requiera.
9. En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso al jefe inmediato y al departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, y allegar a la Empresa la incapacidad respectiva por cualquier medio físico o tecnológico idóneo.
10. En caso de urgencia médica, se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de esta a la Empresa dentro de un término razonable.
11. En caso de acontecimientos especiales, el trabajador deberá informar a la Empresa con anterioridad o posterioridad al hecho que los constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlos a través de medio probatorio suficiente, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

PARÁGRAFO TERCERO.: Para los efectos del presente reglamento, se entiende por calamidad doméstica 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.

PARÁGRAFO CUARTO.: Cuando se trate del ejercicio del derecho al sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada, desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, licencia por luto, licencia de paternidad, licencia de maternidad, citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, obligaciones escolares como acudiente, citaciones judiciales, administrativas o legales, y demás permisos remunerados obligatorios reconocidos por la ley, el tiempo concedido no podrá descontarse del salario ni exigirse su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo, salvo disposición legal expresa en contrario.

PARÁGRAFO QUINTO.: Los permisos y licencias antes mencionados deberán estar debidamente informados y soportados por parte del trabajador. En caso contrario, la ausencia podrá considerarse injustificada y estará sujeta a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

PARÁGRAFO SEXTO - LICENCIA POR LUTO.: Esta licencia remunerada se concede a todos los trabajadores y consiste en cinco (5) días hábiles. Se otorga en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, así como en los demás casos previstos por la ley. Estos días no se podrán aplazar, acumular o compensar en dinero.

PARÁGRAFO SÉPTIMO.: Para el trámite de las licencias y permisos, el trabajador deberá gestionarlos ante el departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien coordinará con el jefe inmediato y con la Gerencia Administrativa y Financiera para efectos de la aprobación, control y archivo de los soportes respectivos.

ARTÍCULO 37.: Para hacer efectivo el permiso obligatorio por jurado de votación, el trabajador deberá informar oportunamente a la Empresa su designación por parte de la Registraduría Nacional del Estado Civil y aportar el soporte correspondiente ante el departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

PERMISO OBLIGATORIO JURADO DE VOTACIÓN.: Se concederá cuando la Registraduría Nacional del Estado Civil convoque oficialmente al trabajador para ejercer como jurado de votación. En este caso, la Empresa otorgará el permiso necesario para el cumplimiento de dicha función y reconocerá un (1) día de descanso compensatorio remunerado, el cual deberá disfrutarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del certamen electoral, previa presentación del soporte correspondiente y de común acuerdo con la Empresa respecto de la fecha de disfrute, procurando no afectar la continuidad del servicio (Art. 105 del Decreto 2241 de 1986 - Código Electoral).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	18 de 72

ARTÍCULO 38.: Se denomina licencia no remunerada aquella en la que se le otorga al trabajador para que se ausente del trabajo por un determinado tiempo y en consecuencia no se le remunera, puesto que el trabajador no presta sus servicios durante el tiempo que dure la licencia.

PARÁGRAFO PRIMERO.: La empresa goza de plena libertad para tomar la decisión para conceder o no la licencia no remunerada y el tiempo de esta.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Las licencias no remuneradas suspenden el contrato de trabajo sin dejarlo a terminar y tiene efectos en las prestaciones sociales y en la seguridad social.

ARTÍCULO 39.: Para hacer efectivos los permisos no obligatorios y los permisos no contemplados expresamente en este Reglamento Interno de Trabajo, el trabajador deberá contar con autorización previa del jefe de su área y entregar los documentos que soporten el motivo del permiso ante el departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces. La autorización se concederá previo visto bueno del jefe inmediato y, cuando corresponda, de la Gerencia General o de la Gerencia Administrativa y Financiera de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO.: Todo permiso o licencia deberá ser tramitado por escrito. El jefe inmediato podrá conceder permisos por períodos inferiores a un (1) día, siempre que no se afecte la operación normal del área. Para períodos iguales o superiores a un (1) día, la autorización corresponderá a la Gerencia General, a la Gerencia Administrativa y Financiera o a quien haga sus veces.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Los permisos y licencias deberán estar debidamente probados por parte del trabajador. En caso contrario, la ausencia podrá considerarse injustificada y constituir falta disciplinaria, de conformidad con este Reglamento Interno de Trabajo y la ley (Art. 108 C.S.T. y Art. 57 numeral 6 C.S.T.).

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ARTÍCULO 40.: Estas licencias y permisos son entendidas como el derecho de todos los trabajadores a un tiempo remunerado en el que no tienen que trabajar y que se deriva de la maternidad, paternidad o fallecimiento de un familiar, cónyuge o compañero permanente según lo establecido en la ley, así:

- 1. LICENCIA PREPARTO.:** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho los trabajadores en estado de embarazo y consiste en un período de dos (2) semanas previas a la fecha estimada del parto. Estas dos (2) semanas hacen parte de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad a las que tiene derecho el trabajador.
- 2. LICENCIA POR MATERNIDAD.:** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho los trabajadores en estado de embarazo y consiste en un período de dieciocho (18) semanas posteriores a la fecha del parto o desde que el médico la autorice. Generalmente una o dos semanas previas al nacimiento.
- 3.** 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.

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia la trabajadora debe presentar al trabajador 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.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	19 de 72

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

ARTÍCULO 41 - LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS.: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, tiempo que será sumado a las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad. Cuando se trate de parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más, conforme a la certificación médica correspondiente.

En caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño o de quien quede a cargo del recién nacido, cuando sea trabajador de la Empresa, concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falte para expirar el período de licencia posterior al parto concedido a la madre.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- Licencia de maternidad preparto. Esta será 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 dos (2) semanas preparto y dieciséis (16) semanas posparto.
- Si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas, según corresponda por decisión médica y conforme a lo previsto en los literales anteriores.

PARÁGRAFO PRIMERO.: De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce, salvo que el médico tratante prescriba algo diferente. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica por el nacimiento del hijo y, en caso de haberse solicitado esta última por dicho motivo, los días serán descontados de la licencia correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o compañera permanente, así como para el padre adoptante. El soporte válido para el otorgamiento de esta licencia será el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor, conforme a la ley (Art. 236 C.S.T., modificado por la Ley 1822 de 2017 y la Ley 2114 de 2021).

ARTICULO 42 - LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.: Se permite a los padres distribuir las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las seis (6) semanas restantes podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. En ningún caso el período de licencia del padre podrá ser recortado por aplicación de esta figura.
- No se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia, salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico tratante.
- Esta licencia será remunerada de acuerdo con el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. Su pago estará a cargo del respectivo empleador o de la EPS, según la normatividad vigente.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	20 de 72

Para efectos del otorgamiento de la licencia parental compartida deberá presentarse el Registro Civil de Nacimiento ante la EPS dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. Así mismo, los padres deberán presentar acuerdo escrito sobre la distribución de las semanas ante sus respectivos empleadores, junto con el certificado médico que corresponda.

PARÁGRAFO PRIMERO.: No podrán optar por esta licencia los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años por delitos contra la familia, violencia intrafamiliar o inasistencia alimentaria; ni los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, conforme a la ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO - LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.: Se permite a la madre o al padre cambiar un período determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Se establecen las siguientes condiciones para optar por esta licencia:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad, y las madres no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de esta licencia se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
3. Esta licencia será remunerada de acuerdo con el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.
4. Esta licencia podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

PARÁGRAFO TERCERO.: Si la madre trabajadora muere durante el parto o durante el disfrute de la licencia de maternidad, el padre o quien quede a cargo del menor, siempre que sea trabajador de la Empresa, podrá tomar la licencia de dieciocho (18) semanas o el tiempo restante de la licencia, según corresponda.

PARÁGRAFO CUARTO.: Cuando el bebé sea prematuro, la licencia de maternidad se ampliará con la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, conforme al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante.

PERÍODO DE LACTANCIA.: Con el fin de que la madre pueda alimentar a su bebé, la Empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada, sin descuento alguno del salario, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. Cumplido este período, concederá un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre que se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua (Art. 236 C.S.T., modificado por la Ley 2114 de 2021; Art. 238 C.S.T., modificado por el Art. 6 de la Ley 2306 de 2023).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 43. Formas y libertad de estipulación.:

1. La Empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea o cualquier otra modalidad legalmente permitida, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	21 de 72

- 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 integral 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, dominical o festivo, primas legales, extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general los conceptos que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente e impuestos.
- 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 (Art. 18 Ley 50 de 1990).
- Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%), conforme a la ley (Art. 18 Ley 50 de 1990).
- La Empresa y el trabajador podrán acordar expresamente beneficios, auxilios o pagos extralegales que no constituyan salario, siempre que no remuneren directamente el servicio prestado, consten por escrito y se ajusten a la ley. En ningún caso dichos pactos podrán desconocer la naturaleza salarial de pagos que legalmente tengan tal carácter ni afectar derechos mínimos laborales, prestacionales o de seguridad social (Art. 128 C.S.T.).

ARTICULO 44.: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

ARTICULO 45.: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Art. 138, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO - PERIODOS DE PAGO.: Los periodos de pago serán por quincenas vencidas.

ARTICULO 46. El salario se pagará directamente, por transferencia electrónica a la cuenta del trabajador o a la persona que él autorice por escrito así:

- 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.
- 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 (Art 134, C.S.T.).

CAPITULO IX

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 47.: Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. y del jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas, herramientas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 48.: En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al jefe de Recursos Humanos de la empresa, o al trabajador

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	22 de 72

que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 49.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. valora el bienestar de sus trabajadores, por lo cual busca proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable en el que ellos puedan desarrollar sus capacidades humanas e intelectuales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece mecanismos para la identificación y evaluación de los riesgos y, mediante la participación activa de todos los departamentos de la Empresa, lleva a cabo los controles necesarios para prevenir los accidentes y enfermedades que tengan repercusiones en el desarrollo de sus actividades laborales.

ARTÍCULO 50.: Se espera que los trabajadores conozcan los peligros a los que están expuestos en el ejercicio de sus labores, para prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo, y, en caso de que se presenten, sepan cómo manejarlos y reportarlos oportunamente.

Este capítulo tiene los propósitos de informar a los trabajadores sobre los factores que pueden poner en riesgo su seguridad y salud en el trabajo, así:

1. **ENFERMEDAD LABORAL.:** Es aquella enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. En caso de que un trabajador adquiera una enfermedad laboral, el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto con la Jefatura de Recursos Humanos y/o Gerencia Administrativa y Financiera, acompañará al trabajador durante el proceso de calificación por parte de la EPS, ARL o entidad competente, y aplicará las medidas necesarias conforme a las recomendaciones, restricciones o prescripciones médicas correspondientes. El trabajador deberá asistir a las citas médicas de evaluación y control, entregar oportunamente los soportes respectivos y cumplir las recomendaciones definidas por el médico tratante (Art. 4 Ley 1562 de 2012).
2. **ACCIDENTE DE TRABAJO.:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o muerte. También se considera accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo, conforme a la ley.

El accidente de trabajo deberá ser informado inmediatamente por el trabajador al jefe inmediato y al Departamento de Recursos Humanos y/o a la Gerencia Administrativa y Financiera de la Empresa, para que se adopten las medidas de atención, investigación, registro y reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y demás autoridades competentes, cuando corresponda.

No se entenderá automáticamente como accidente de trabajo todo evento ocurrido durante el tiempo de almuerzo, descanso o suspensión temporal de la labor. En cada caso se deberá verificar si el hecho ocurrió por causa o con ocasión del trabajo, si existió orden del empleador, actividad bajo su autoridad, relación con las instalaciones, equipos, condiciones laborales, desplazamientos autorizados o cualquier otro factor que permita establecer o descartar su origen laboral conforme a la ley (Art. 3 Ley 1562 de 2012).

3. **ACTO INSEGURO.:** Son las fallas, olvidos, errores u omisiones que realizan las personas al ejecutar un trabajo, tarea o actividad, y que pueden ponerlas en riesgo de sufrir un accidente.
4. **CONDICIÓN INSEGURA.:** Son las condiciones de las instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria, herramientas, materiales o ambientes de trabajo que no resultan adecuadas para su uso seguro y que pueden poner en riesgo la salud o integridad de los trabajadores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	23 de 72

5. **INCIDENTE.:** Es cualquier suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con este, que pudo convertirse en accidente, pero en el cual las personas involucradas no sufrieron lesiones, ni se presentaron daños materiales, afectación a la propiedad de la Empresa o pérdidas en los procesos.
6. **FACTORES DE RIESGO.:** Son aquellos factores propios del ambiente de trabajo, de las tareas, equipos, procesos, sustancias, condiciones locativas, ergonómicas, físicas, químicas, biológicas, psicosociales o de seguridad, que pueden afectar la salud del trabajador.

ARTÍCULO 51.: Accidente de trabajo o emergencia. Si el accidente de trabajo ocurre dentro de la empresa, se debe informar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos

ARTÍCULO 52.: Actos y condiciones inseguras. Si un trabajador tiene conocimiento o identifica una de estas situaciones, debe reportarla oportunamente a inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos y/o gerencia administrativa y financiera de la empresa.

PARÁGRAFO.: El responsable de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa llevará cabo la inspección y seguimiento correspondiente.

ARTÍCULO 53.: Eventos de incapacidad. Una incapacidad es un estado de inhabilidad física o mental que impide a un trabajador desempeñar sus labores.

PARÁGRAFO.: El trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato una vez ocurra el suceso que causó la incapacidad. Además, deberá entregar la incapacidad a su jefe inmediato, quien se encargará de hacerla llegar a al Departamento de Recursos Humanos y/o gerencia administrativa y financiera de la empresa.

CAPÍTULO X

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS RELACIONADOS CON SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 54 - SALIDAS EN MISIÓN DE TRABAJO.: Cuando un trabajador viaje fuera de la ciudad a causa de una actividad relacionada con su trabajo, deberá enviar un correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos y/o quien haga sus veces con al menos una (1) semana de anticipación al viaje, salvo que por razones urgentes del servicio no sea posible cumplir dicho término. Asimismo, deberá incluir el lugar de destino, fecha de salida y regreso, actividad a desarrollar y demás información necesaria, a fin de que la Empresa pueda proporcionarle recomendaciones y alertas relativas al cuidado de su salud y seguridad.

PARÁGRAFO.: Cuando el trabajador viaje a un destino nacional o internacional por orden o autorización de la Empresa, se aplicarán las coberturas y procedimientos correspondientes del Sistema General de Riesgos Laborales, siempre que el evento ocurra por causa o con ocasión del trabajo, conforme a la ley. Para viajes internacionales, además, se dará aviso a la Gerencia Administrativa y Financiera o a quien haga sus veces, con el fin de adelantar los trámites, autorizaciones, seguros, reportes o medidas preventivas que resulten pertinentes (Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

CAPITULO XI

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

ARTICULO 55.: Es obligación de la Empresa 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 de seguridad y salud en el trabajo de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	24 de 72

ARTICULO 56.: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L., según corresponda al origen común o laboral del evento, a través de la I.P.S. a la cual se encuentren asignados o remitidos. La Empresa garantizará la afiliación oportuna de sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a la ley. En caso de falta de afiliación imputable a la Empresa, esta asumirá las responsabilidades legales que correspondan, sin perjuicio de las acciones administrativas, laborales o sancionatorias a que haya lugar (Ley 100 de 1993; Decreto Ley 1295 de 1994; Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 57.: 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.

ARTICULO 58.: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones, recomendaciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, el médico tratante o la entidad competente, así como a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o complementarios que resulten necesarios y legalmente procedentes, de acuerdo con el cargo, las funciones y los riesgos asociados al trabajo.

En el caso de trabajadoras en estado de embarazo, trabajadores con restricciones médicas, recomendaciones laborales o condiciones especiales de salud, la Empresa adoptará las medidas preventivas, de protección, reubicación, ajuste o seguimiento que resulten procedentes conforme al concepto médico respectivo, sin que ello implique discriminación, desmejora o desconocimiento de sus derechos mínimos.

El trabajador que sin justa causa se negare a cumplir las instrucciones, recomendaciones, tratamientos o exámenes antes indicados, cuando estos sean legalmente procedentes y guarden relación con su salud, seguridad o aptitud laboral, podrá ser llamado a descargos con las plenas garantías del debido proceso, sin perjuicio de los efectos legales que correspondan sobre las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad, cuando la negativa tenga relación directa con la ocurrencia, prolongación o agravación de esta (Art. 58 C.S.T.; Decreto Ley 1295 de 1994; Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 59.: Los trabajadores deberán someterse y cumplir todas las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades competentes, la Administradora de Riesgos Laborales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en particular, las que ordene la Empresa para la prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y riesgos derivados del manejo de máquinas, herramientas, equipos, materias primas, sustancias, productos y demás elementos de trabajo.

Así mismo, deberán cumplir las recomendaciones, restricciones o medidas preventivas que sean impartidas por el médico tratante, la E.P.S., la A.R.L., el área de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Empresa, especialmente cuando se trate de trabajadores con condiciones de salud particulares, restricciones médicas, recomendaciones laborales, estado de embarazo, lactancia o cualquier otra situación que requiera medidas especiales de protección.

PARÁGRAFO.: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, medidas y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptadas en forma general o específica dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, siempre que hayan sido debidamente informadas o comunicadas, podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes e incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa garantía del derecho de defensa, contradicción y debido proceso, y con las autorizaciones administrativas que resulten exigibles conforme a la ley (Art. 58 C.S.T.; Art. 62 C.S.T.; Decreto Ley 1295 de 1994; Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	25 de 72

ARTICULO 60.: En caso de accidente de trabajo, el encargado 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 E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 61.: En caso de accidente de trabajo no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato, al Departamento de Recursos Humanos o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno conforme a las disposiciones legales vigentes.

La Empresa, una vez tenga conocimiento del accidente, adoptará las medidas necesarias para la atención del trabajador, dejará constancia de lo ocurrido y realizará el reporte correspondiente ante la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y la E.P.S., cuando haya lugar, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente de trabajo (Decreto Ley 1295 de 1994; Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 62.: Todas las administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con la normatividad vigente.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra o sea diagnosticada respecto de un trabajador de la Empresa deberá ser informado inmediatamente por el trabajador a su jefe inmediato, al Departamento de Recursos Humanos o a quien haga sus veces, con el fin de que la Empresa adelante los trámites, registros, investigaciones y reportes correspondientes.

La Empresa realizará el reporte del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral ante la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), cuando corresponda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad laboral. En caso de accidente grave, accidente mortal o enfermedad laboral diagnosticada, la Empresa efectuará además el reporte ante la Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o al recibo del diagnóstico, conforme a la ley (Decreto Ley 1295 de 1994; Decreto 472 de 2015; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 63.: El trabajador autoriza de manera expresa e inequívoca a que la Empresa controle, mediante dispositivo digital, biométrico, de huella, sistema electrónico, registro físico o cualquier mecanismo análogo idóneo, la hora de entrada, salida, permisos, hora de almuerzo, descansos y cualquier ausencia que tenga el trabajador del sitio de trabajo.

Estos mecanismos constituyen medidas legítimas de control laboral, administrativo, operativo, de seguridad y de cumplimiento de la jornada de trabajo, y no constituyen por sí mismos una forma de acoso laboral, siempre que se utilicen de manera razonable, proporcional, respetuosa y conforme a la ley.

PARÁGRAFO.: Cuando el mecanismo utilizado implique tratamiento de datos personales, sensibles o biométricos, la Empresa dará aplicación a su política de tratamiento de datos personales, informará la finalidad del tratamiento, adoptará las medidas de seguridad correspondientes y solicitará la autorización previa, expresa e informada del trabajador cuando legalmente resulte exigible. La información recolectada solo podrá ser utilizada para fines laborales, administrativos, de seguridad, control de jornada, cumplimiento contractual, seguridad y salud en el trabajo, y demás finalidades autorizadas por la ley o por el titular de la información (Ley 1581 de 2012; Decreto 1377 de 2013).

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

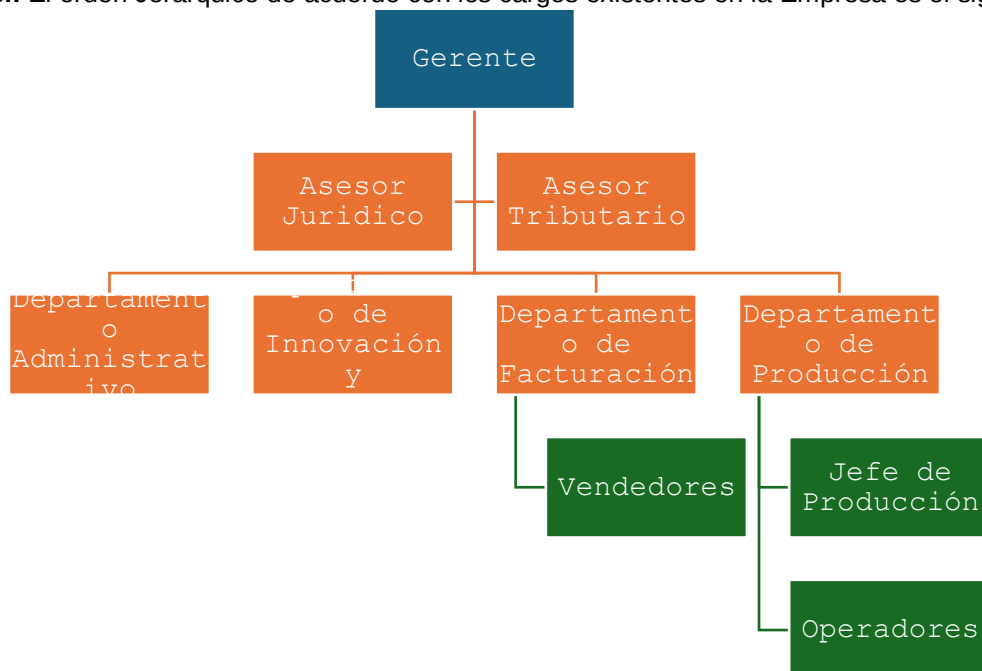
ARTICULO 64.: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	26 de 72

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. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad;
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad, buena actitud y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. 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 Institución en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo.
10. 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.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo;
12. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas la administradora de riesgos laborales o para evitar enfermedades o accidentes;
13. Informar oportunamente al jefe inmediato o autoridad sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 65.: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente:



	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	27 de 72

PARÁGRAFO.: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los Trabajadores de la empresa, los siguientes:

1. Representante Legal, gerente o subgerente
2. Gerente administrativa y financiera.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS Y TRABAJADORES CON RESTRICCIONES ESPECIALES

ARTICULO 66.: Queda prohibido emplear a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, así como en trabajos subterráneos de minas, labores peligrosas, insalubres, nocivas o que requieran esfuerzos incompatibles con su edad, salud, formación o desarrollo integral.

Igualmente, queda prohibido asignar a cualquier trabajador labores para las cuales exista restricción médica, recomendación ocupacional, prohibición legal, condición de embarazo o lactancia que requiera protección especial, o riesgo grave debidamente identificado por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la E.P.S., la A.R.L., el médico tratante o la autoridad competente.

La Empresa no establecerá prohibiciones generales fundadas únicamente en el sexo del trabajador. Las restricciones laborales se aplicarán con fundamento en la ley, la edad, el estado de salud, las condiciones médicas, la protección reforzada, la evaluación objetiva del riesgo y las medidas de seguridad y salud en el trabajo que resulten procedentes (Art. 242 C.S.T.; Art. 117 Ley 1098 de 2006; Ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 67.: Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro, que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, o que sean considerados como peores formas de trabajo infantil (Art. 117 Ley 1098 de 2006; Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo):

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 aquellos en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno, oxidación o gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen los límites permisibles conforme a la normatividad vigente.
5. Trabajos donde se tengan que manipular 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. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables, corrosivas, cáusticas o de alta peligrosidad.
9. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, muelas abrasivas de alta velocidad y ocupaciones similares.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras u otras máquinas particularmente peligrosas.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	28 de 72

14. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
15. Trabajos en operaciones o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
16. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en operaciones o procesos donde se desprendan vapores o polvos tóxicos, y en plantas de cemento.
17. Actividades agrícolas, agroindustriales, industriales, de producción, transformación, empaque, almacenamiento, transporte o manipulación de materias primas, productos, herramientas, máquinas, equipos o sustancias que impliquen alto riesgo para la salud, seguridad o integridad del menor de edad.
18. Las demás actividades, operaciones, procesos, oficios o condiciones de trabajo que señalen en forma específica la ley, los reglamentos del Ministerio del Trabajo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o cualquier autoridad competente.

ARTICULO 68.: Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. (Art. 115 L. 1098/2006).

ARTICULO 69.: Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo y en las normas especiales de protección de niños, niñas y adolescentes, la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, y hasta las seis de la tarde (6:00 p.m.).
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana, y hasta las ocho de la noche (8:00 p.m.).
3. La jornada de la adolescente mayor de quince (15) años y menor de dieciocho (18) años no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario ni de sus prestaciones sociales.

PARÁGRAFO PRIMERO.: Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de dieciocho (18) años solo podrán trabajar cuando cuenten con la autorización escrita expedida por el Inspector de Trabajo o por la autoridad competente, en los términos de la ley. La Empresa deberá conservar copia de dicha autorización y de los soportes correspondientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada cuando no se garanticen las condiciones mínimas de salud, seguridad social, educación, protección integral y seguridad y salud en el trabajo del adolescente. La Empresa deberá dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización cuando inicie y cuando termine la relación laboral con el adolescente autorizado.

PARÁGRAFO TERCERO.: Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores que afecten su moralidad, su salud, su seguridad, su educación o su desarrollo integral, así como en lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas o en cualquier actividad prohibida por la ley o por el Ministerio del Trabajo (Arts. 35, 113, 114, 116 y 117 Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 70.: Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	29 de 72

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a este. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el trabajador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del trabajador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Institución (Art 57 del C.S.T.).
15. Establecer las políticas necesarias para implementar el teletrabajo al interior de la empresa, en caso de resultar pertinente.
16. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley que regula la materia.
17. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
18. Establecer las políticas para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en Trabajo.
19. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del decreto 1072 de 2015 y normas concordantes.

ARTICULO 71.: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes, violaciones del contrato de trabajo o infracciones a las normas laborales ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, herramientas, equipos, útiles, documentos, productos, materias primas y demás elementos que le hayan sido entregados para el desempeño de sus funciones.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	30 de 72

4. Guardar rigurosamente la moral, el respeto, la disciplina y el buen trato en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, contratistas y demás personas relacionadas con la Empresa.
5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitar daños, perjuicios, accidentes, incidentes, pérdidas, afectaciones a la calidad, inocuidad, seguridad, producción o buen nombre de la Empresa.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro, emergencia, accidente, riesgo inminente o situación que afecte o amenace a las personas, los bienes, los productos, las instalaciones, los equipos, la información o las actividades de la Empresa.
7. Observar las medidas preventivas, higiénicas, sanitarias, de seguridad y salud en el trabajo prescritas por el médico tratante, la E.P.S., la A.R.L., el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Empresa o las autoridades competentes, y cumplir con suma diligencia las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio, dirección, teléfono, correo electrónico y demás datos de contacto necesarios para la relación laboral, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 C.S.T.).
9. Utilizar únicamente el software, aplicativos, sistemas, equipos, herramientas tecnológicas y licencias autorizadas o adquiridas legalmente por la Empresa.
10. No entregar, prestar, divulgar, compartir, autorizar o permitir el uso de claves, contraseñas, usuarios, tarjetas, carnés, accesos, códigos, dispositivos o credenciales personales entregadas por la Empresa a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la vigencia del contrato de trabajo y aun después de su terminación, cuando ello pueda comprometer información, bienes, sistemas, seguridad o intereses de la Empresa.
11. Acatar las recomendaciones, compromisos, actas de acuerdo, conciliaciones, medidas preventivas o correctivas adoptadas en el marco del Comité de Convivencia Laboral, siempre que sean comunicadas formalmente y resulten conformes a la ley.
12. Asistir y participar en las capacitaciones, inducciones, reinducciones, entrenamientos, simulacros, charlas, evaluaciones y actividades programadas por la Empresa, la A.R.L. o el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente aquellas relacionadas con prevención de riesgos, manipulación de productos, inocuidad, calidad, emergencias y cuidado de la salud.
13. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa de la Empresa o mandato legal, la información confidencial, reservada, técnica, comercial, administrativa, financiera, contable, laboral, productiva, operativa, de clientes, proveedores, fórmulas, recetas, procesos, costos, precios, bases de datos, estrategias, documentos o cualquier otra información cuyo conocimiento se derive de la relación laboral y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa.
14. Portar en lugar visible de su vestido, uniforme o ropa de trabajo el carné que lo acredita como trabajador de la Empresa dentro de sus instalaciones, así como presentarlo cuando sea requerido para ingresar o salir de las mismas. El carné es un documento personal e intransferible.
15. Cumplir con las políticas, manuales, procedimientos, autorizaciones, medidas de seguridad y normatividad de protección de datos personales adoptadas por la Empresa, y realizar todas las actividades necesarias para garantizar la confidencialidad, integridad, circulación restringida, seguridad y protección de los datos personales que conozca, consulte, administre o trate con ocasión de sus funciones.
16. No comunicar a terceros, ni usar en provecho propio o ajeno, la información incorporada en los sistemas de información, bases de datos, archivos físicos o digitales, documentos, plataformas, correos, equipos o herramientas de la Empresa, así como los datos personales, sensibles, comerciales, técnicos, financieros, productivos o confidenciales contenidos en ellos.
17. Suministrar información veraz, completa y actualizada a la Empresa para el adecuado desarrollo de la relación laboral, y otorgar las autorizaciones de tratamiento de datos personales que resulten necesarias, previas, expresas e informadas, cuando legalmente sean exigibles, para finalidades laborales, contractuales, administrativas, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, beneficios, control de acceso, cumplimiento legal y demás fines legítimos relacionados con el vínculo laboral, conforme a la política de tratamiento de datos personales de la Empresa (Ley 1581 de 2012; Decreto 1377 de 2013).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	31 de 72

18. Someterse a las pruebas de alcoholimetría, pruebas de detección de sustancias psicoactivas o verificaciones razonables que sean ordenadas por la Empresa, por sus superiores jerárquicos, por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo o por autoridad competente, cuando existan razones objetivas, preventivas, operativas, de seguridad, salud en el trabajo, inocuidad, riesgo para las personas, manejo de maquinaria, equipos, vehículos, productos, sustancias o actividades sensibles. Estas pruebas deberán practicarse por personal idóneo, con respeto de la dignidad, intimidad, confidencialidad, debido proceso y garantías del trabajador.
19. Asistir puntualmente al trabajo y cumplir la jornada, turnos, horarios, descansos, pausas, permisos y sistemas de control establecidos por la Empresa, salvo que exista excusa suficiente, debidamente informada y soportada por el trabajador, a juicio razonable de la Empresa.
20. Aceptar las modificaciones razonables en la labor contratada, turnos, lugar, modo o forma de prestación del servicio que decida la Empresa dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten la dignidad del trabajador, sus derechos mínimos, su salario, sus condiciones esenciales de trabajo, las restricciones médicas, la seguridad y salud en el trabajo y los límites legales aplicables. Así mismo, deberá ejecutar las labores necesarias, conexas, complementarias o afines para el cumplimiento cabal del servicio contratado, de acuerdo con su cargo, capacidades y necesidades de la Empresa.
21. Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio o cargo y cuya divulgación pueda causar perjuicios a la Empresa. En consecuencia, no divulgará ni revelará información confidencial, secretos empresariales, profesionales, comerciales, industriales, técnicos, productivos, administrativos, financieros, contables, laborales o de cualquier otro orden que la Empresa ponga en su conocimiento o que el trabajador llegue a conocer durante la prestación de sus servicios.
22. Para los efectos anteriores, se considera información confidencial y reservada, entre otra, la relacionada con estrategias, objetivos, políticas, proyectos, prioridades, técnicas, cronogramas de trabajo, sistemas tecnológicos, manuales, formatos, reglamentos, procesos, fórmulas, recetas, clientes, proveedores, precios, costos, bases de datos, información financiera, contable, comercial, laboral, productiva, operativa y, en general, todos los conceptos, documentos, archivos, procedimientos o desarrollos utilizados por la Empresa. Esta obligación subsistirá aun después de terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir ante las autoridades competentes cuando corresponda conforme a la ley.

PARÁGRAFO.: El incumplimiento grave de cualquiera de las obligaciones anteriores podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes e incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando haya lugar, previa garantía del derecho de defensa, contradicción y debido proceso, conforme a la ley y al presente Reglamento Interno de Trabajo (Arts. 58, 60, 62, 108 y 115 C.S.T.; Ley 1581 de 2012; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 72.: Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. 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.
3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Institución.
5. 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.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	32 de 72

10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (CST, art. 59).

ARTICULO 73.: La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el C.S.T., reglamento interno de trabajo, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.

ARTÍCULO 74.: Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso de patrono.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar. o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Institución en objetivos distintos del trabajo contratado (Art 60, C.S.T.).
9. 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, oficinas o salas de trabajo.
10. Usar medios de distracción durante el trabajo, como reproducción de música por medios digitales, libros, revistas, prensa, chat, Skype, juegos y uso exagerado del celular.
11. Llevar fuera de las dependencias u 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.
12. Usar software para los cuales la Empresa no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento.
13. Escribir o fijar avisos, carteles, pancartas, de cualquier clase, en las instalaciones de la Empresa.
14. Salir de las dependencias de la Empresa, en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
15. Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la Empresa le encomienda.
16. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes externos e internos o usuarios de la empresa.
17. Realizar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra la Empresa.
18. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Empresa, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
19. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.
20. Permitir visitas en horas de trabajo de personas distintas a los trabajadores, sin autorización.
21. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta médica en la E.P.S. donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia.
22. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Empresa.
23. Dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
24. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	33 de 72

25. Promover o permitir visitas de familiares a la Empresa durante las horas de trabajo.
26. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
27. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
28. Cambiar las políticas y los proyectos de la Empresa sin autorización de sus superiores.
29. Utilizar su móvil o teléfono celular personal durante las horas laborales, éste debe permanecer en el lugar que indique la empresa y solamente podrá usarse en los periodos de descansos de mañana y tarde o en la hora del almuerzo, fijados dentro de este mismo reglamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - RESTRICCIÓN DEL USO DE TELÉFONOS CELULARES EN EL TRABAJO, UNA MEDIDA ORGANIZACIONAL NECESARIA PARA UN AMBIENTE LABORAL SEGURO Y PRODUCTIVO.: La restricción del uso de teléfonos celulares personales y otros dispositivos electrónicos durante la jornada laboral, tal como se establece en el presente reglamento interno y que limita su ingreso a áreas laborables, no debe interpretarse como una práctica de acoso laboral, sino como una medida organizacional válida, razonable y necesaria, orientada a asegurar el correcto funcionamiento de las operaciones de trabajo, seguras, eficientes y productivas.

En este sentido, la restricción del uso del celular será de aplicación general para todas las áreas de la empresa; sin embargo, su uso estará permitido exclusivamente para ciertos cargos específicos, conforme a los perfiles y funciones de los empleados, con el objetivo de garantizar que las necesidades operativas y de comunicación se mantengan de manera eficiente.

Resulta pertinente señalar que las políticas laborales que restringen el uso de dispositivos electrónicos encuentran respaldo en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, especialmente en lo dispuesto en la Sentencia T-690 de 2015, en la que se ha establecido que tales restricciones son legítimas cuando están basadas en razones objetivas y razonables, como la protección de la confidencialidad de la información, la seguridad industrial, la prevención de accidentes laborales, la integridad de los procesos productivos y el fomento de un ambiente laboral libre de distracciones.

CAPITULO XVI DOTACIÓN

ARTÍCULO 75.: El uso del uniforme que le es entregado al trabajador contribuye a identificarse dentro y fuera de las instalaciones, le permite proyectar una imagen de orden y presentación, y fortalece la identidad de la Empresa.

OBJETO.: Establecer los lineamientos necesarios para que el personal administrativo y operativo de la Empresa haga uso y porte adecuadamente el uniforme, a efectos de contribuir a la imagen corporativa, la seguridad, la higiene, la inocuidad y la adecuada presentación personal en el desarrollo de sus labores.

CONTROL.: El control del uso de los uniformes estará a cargo del jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en coordinación con la Gerencia Administrativa y Financiera y los jefes inmediatos de cada área.

DOTACIÓN DE UNIFORMES.: La Empresa suministrará gratuitamente la dotación legal de calzado y vestido de labor a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre que a la fecha de entrega hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio de la Empresa. Esta dotación se entregará tres (3) veces al año, así: treinta (30) de abril, treinta y uno (31) de agosto y veinte (20) de diciembre, de conformidad con la ley.

La Coordinación de Recursos Humanos y/o la Gerencia Administrativa y Financiera será la encargada de establecer el número exacto de trabajadores que tienen derecho a la dotación correspondiente, sin perjuicio de que la Empresa pueda suministrar uniformes, prendas de identificación o elementos de presentación a otros trabajadores por razones de imagen corporativa, seguridad, higiene, inocuidad, operación o política interna, sin que ello constituya salario.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	34 de 72

DEL CUIDADO.: Los trabajadores cuidarán las prendas proporcionadas, preservando la imagen corporativa, y no podrán usarlas para actividades distintas a las derivadas de su trabajo, prohibición que se hace extensiva a días feriados y de descanso obligatorio, salvo que por disposición de la Empresa deban cumplir actividades específicas. El trabajador deberá usar la dotación y el uniforme para los fines entregados, conservarlos en buen estado, reportar oportunamente su pérdida, daño o deterioro, y abstenerse de modificarlos sin autorización de la Empresa (Arts. 230, 232 y 233 C.S.T.).

ARTÍCULO 76 - EXCEPCIONES AL USO DE DOTACIÓN.:

TRAJE DE LUTO.: Los trabajadores que deban utilizar traje de luto podrán hacerlo previa solicitud dirigida a la Coordinación de Recursos Humanos y/o Gerencia Administrativa y Financiera, por el tiempo razonable que requiera el interesado, conforme a las circunstancias del caso.

ESTADO DE GESTACIÓN.: Las trabajadoras en estado de gestación deberán utilizar el uniforme mientras este resulte funcional, cómodo y compatible con su estado de embarazo, salud, seguridad y condiciones de trabajo. Cuando las prendas dejen de ser funcionales o puedan afectar su bienestar, la Empresa podrá autorizar el uso de prendas adecuadas o adoptar los ajustes razonables que correspondan, conforme a las recomendaciones médicas, de Seguridad y Salud en el Trabajo o de la A.R.L., cuando existan. Posterior al embarazo, deberá utilizarse nuevamente el uniforme, siempre que no exista restricción médica o condición especial debidamente soportada.

EL PERSONAL MASCULINO Y FEMENINO.: El personal masculino y femenino debe concurrir al lugar donde se le asigne haciendo uso del uniforme que le corresponda y que le haya sido entregado, sin sustituirlo por prendas similares, modificadas o alteradas a gusto del trabajador. Por lo tanto, no se permitirá ninguna alteración al uniforme sin autorización previa de la Empresa.

Las trabajadoras y trabajadores deberán utilizar accesorios discretos, seguros y que guarden armonía con el uniforme, siempre que no generen riesgos para la seguridad, higiene, inocuidad, operación o adecuada presentación personal.

PÉRDIDA O DAÑO DE LOS UNIFORMES.: En caso de pérdida, daño o deterioro del uniforme, el trabajador deberá informarlo de inmediato al Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces. Cuando el daño provenga del uso ordinario, desgaste natural, accidente de trabajo, defecto de la prenda o causa no imputable al trabajador, la Empresa realizará la reposición correspondiente.

Cuando la pérdida, daño, alteración o deterioro provenga de dolo, culpa grave, negligencia, uso indebido o destinación no autorizada debidamente comprobada, la Empresa podrá exigir la reposición o el reconocimiento del valor correspondiente, previa verificación de los hechos y respeto del debido proceso. Cualquier descuento salarial solo procederá en los casos y condiciones permitidos por la ley, con autorización escrita del trabajador o por mandato legal o judicial, según corresponda.

En los casos en que proceda la reposición a cargo del trabajador, esta deberá efectuarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la notificación escrita realizada por la Empresa.

EXCEPCIÓN.: La prenda dañada será sustituida por la Empresa cuando el daño provenga de accidente, desgaste normal, defecto de fabricación, condiciones propias del servicio o causa no imputable al trabajador.

UNIFORME INCOMPLETO.: El personal que asista a la Empresa o a cualquier lugar donde se le asigne con el uniforme incompleto, alterado, modificado, deteriorado injustificadamente o usado de forma indebida, podrá estar sujeto a las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, previa garantía del debido proceso.

DISPOSICIONES ESPECIALES ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (E.P.P.)

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	35 de 72

ARTÍCULO 77.: Al ingresar a la Empresa, los trabajadores deben usar de forma adecuada los E.P.P. de acuerdo a la inducción recibida en el momento de su contratación, a los contratistas y visitantes se le indicará su uso de forma clara, dentro del proceso de inducción, y se le hará firmar de forma individual el compromiso de uso de los elementos de protección personal.

Para la Empresa es importante la protección de cada uno de sus trabajadores por lo cual, manifiesta especial interés y preocupación en el desarrollo de las actividades. En concordancia con el SG-SST, se plasma en el Reglamento Interno de Trabajo para el uso y cuidado de los elementos de protección personal E.P.P., en donde lo más importante es prevenir la afectación en la humanidad de los trabajadores, contratistas y visitantes dentro de la compañía y donde se desarrollen actividades en su representación.

La Empresa plasma estas disposiciones para que se aplique por parte de todos los trabajadores, contratistas y visitantes sin excepción, dentro de la compañía y donde se desarrollen actividades en su representación; expresando su compromiso y cumplimiento para el suministro de los elementos de protección personal E.P.P. que se hacen necesarios para el desarrollo de las actividades y el desplazamiento dentro de las áreas de la compañía que lo ameriten.

ARTÍCULO 78.: Todo el personal que realice labores técnicas, operativas, de mantenimiento, producción, manipulación de equipos, máquinas, herramientas, sustancias, materias primas o productos, deberá utilizar el vestuario, dotación especial de trabajo y elementos de protección personal entregados por la Empresa, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y los riesgos identificados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando el trabajador no cuente con la dotación, vestuario o elementos de protección personal requeridos para ejecutar una labor técnica u operativa de manera segura, deberá informarlo inmediatamente al jefe inmediato, supervisor, encargado de área o responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, y no estará autorizado para ejecutar dicha actividad hasta tanto se adopten las medidas de control correspondientes.

La dotación personal de trabajo y los elementos de protección podrán consistir, según el cargo, área, actividad y riesgo identificado, entre otros, en los siguientes elementos básicos:

- Pantalón cómodo o prenda de trabajo adecuada.
- Camisa, blusa, bata, chaqueta, delantal o prenda de trabajo definida por la Empresa, según el área y la actividad.
- Zapatos tipo bota, calzado de seguridad, calzado antideslizante o calzado especial, según el riesgo.
- Tapa oídos o protectores auditivos, cuando aplique.
- Tapabocas, cofia, gorro, redcilla, guantes, gafas, careta, respirador, casco, arnés, línea de vida o cualquier otro elemento de protección personal que sea requerido según la labor.

No está permitido el uso de prendas, accesorios, alhajas o elementos personales que puedan enredarse con mecanismos en movimiento, contaminar productos, afectar la inocuidad, generar riesgo de accidente o interferir con la operación, tales como gorros no autorizados, corbatas, relojes, cadenas, anillos, pulseras, aretes largos u otros elementos similares, salvo autorización expresa de la Empresa y siempre que no exista riesgo.

PARÁGRAFO.: Para la realización de trabajos en alturas, entendidos como aquellos en los que exista riesgo de caída a dos (2) metros o más sobre un nivel inferior, será obligatorio el uso de los equipos y elementos de protección definidos por la Empresa, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la A.R.L. y la normatividad vigente, incluyendo, cuando aplique, arnés, eslingas, líneas de vida, conectores, casco, andamios, escaleras, plataformas, permisos de trabajo, capacitación, certificación y demás medidas de prevención y protección requeridas. Ningún trabajador podrá realizar trabajo en alturas sin contar con la capacitación, autorización, equipos y controles exigidos por la ley y por la Empresa (Resolución 4272 de 2021 del Ministerio del Trabajo; Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 79.: La Empresa tiene como obligación lo siguiente:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	36 de 72

1. Identificar los puestos de trabajo en los que debe recurrir a la protección individual.
2. Suministrar de forma gratuita a los trabajadores los elementos de protección personal E.P.P que deben utilizar de acuerdo con las actividades que desarrollen.
3. Velar por la correcta utilización de los elementos de protección personal EPP.
4. Reponer los elementos de protección personal cuando resulte necesario su cambio, y asegurar su mantenimiento.

ARTÍCULO 80.: Los Trabajadores tienen como obligación lo siguiente:

1. Utilizar y cuidar correctamente los elementos de protección personal.
2. Mantener los E.P.P. limpios, y después de su uso ubicarlos en los sitios asignados por la compañía para tal fin.
3. Informar oportunamente al jefe inmediato o al encargado del área de cualquier defecto, anomalía o daño detectado en los E.P.P.

ARTÍCULO 81.: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de la Empresa, dentro del ámbito de sus funciones legales y sin sustituir las obligaciones propias del empleador, tendrá las siguientes funciones de apoyo, vigilancia y recomendación en relación con los elementos de protección personal E.P.P.:

1. Promover y apoyar el control sobre el uso adecuado de los elementos de protección personal E.P.P. por parte de los trabajadores, contratistas y demás personas que deban utilizarlos dentro de las instalaciones o en actividades autorizadas por la Empresa.
2. Verificar, dentro de sus actividades de inspección, seguimiento o recomendación, que los jefes de área, supervisores o encargados informen oportunamente las necesidades de elementos de protección personal E.P.P. conforme a los riesgos identificados en cada labor.
3. Recomendar a la Empresa, al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces, la entrega, reposición, cambio o revisión de elementos de protección personal E.P.P. cuando se evidencie daño, deterioro, pérdida, cambio de área, actividad especializada o necesidad adicional justificada.
4. Velar por que el uso de los E.P.P. se realice exclusivamente para los fines laborales, operativos, técnicos, de seguridad, higiene, inocuidad y protección para los cuales fueron entregados.
5. Informar a la Empresa, al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces, las situaciones observadas relacionadas con ausencia, uso indebido, deterioro, falta de reposición o incumplimiento en el uso de elementos de protección personal E.P.P., para que se adopten las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que correspondan.

PARÁGRAFO.: La responsabilidad de suministrar gratuitamente, reponer y mantener los elementos de protección personal que resulten necesarios corresponde a la Empresa, conforme a la ley. El COPASST ejercerá funciones de promoción, vigilancia, inspección, recomendación y apoyo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 2013 de 1986; Decreto 1072 de 2015).

CAPITULO XVII

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

ARTÍCULO 82.: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Empresa deberá oír al trabajador inculcado directamente, permitiéndole ejercer su derecho de defensa, presentar descargos, aportar pruebas y controvertir las que obren en su contra.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos, de las pruebas, de los descargos presentados por el trabajador y de la decisión que adopte la Empresa, la cual deberá ser motivada, proporcional a la falta investigada y respetuosa del debido proceso disciplinario laboral (Art. 115 C.S.T., modificado por el Art. 7 de la Ley 2466 de

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	37 de 72

2025).

ARTICULO 83 – DESCARGOS.: Una vez notificado, el trabajador investigado contará con cinco (05) días hábiles para presentar sus descargos y en el oficio de notificación se le deberá indicar que tiene derecho a aportar pruebas y a contradecir las pruebas que le fueron entregadas durante la práctica de la investigación preliminar.

ARTICULO 84.: Si el implicado no presentare sus descargos en el término señalado en el artículo anterior, se dejará la constancia escrita en el expediente y el competente procederá a tomar la decisión que corresponda en primera instancia, dentro de los doce (12) días hábiles siguientes.

ARTICULO 85 - NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN DEFINITIVA.: Una vez se cuente con el escrito que contenga la decisión definitiva, el encargado del departamento de Recursos Humanos y/o la Gerencia Administrativa y Financiera notificará dicha decisión al trabajador de forma personal, dejando constancia escrita de la fecha, hora, medio utilizado y contenido de la notificación.

Para tal efecto, el trabajador podrá ser citado por escrito, correo electrónico, llamada telefónica, mensaje de datos o cualquier otro medio idóneo que permita dejar constancia de la citación. Si el trabajador no comparece o se niega a notificarse personalmente, la Empresa podrá remitir la decisión al correo electrónico, dirección física o medio de contacto registrado por el trabajador, dejando la constancia correspondiente en el expediente disciplinario (Art. 115 C.S.T., modificado por el Art. 7 de la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 86.: Si el trabajador se negare a asistir a la diligencia de notificación personal, una vez se le haya citado de forma verbal, bastará con enviarle a su correo electrónico la citación para que comparezca y si no comparece durante el día hábil siguiente a notificarse se dejará la constancia escrita.

ARTICULO 87.: Una vez establecida la responsabilidad del trabajador, recibidos y valorados los descargos, practicadas y analizadas las pruebas que resulten pertinentes, y adoptada la decisión correspondiente, la Empresa podrá imponer la sanción disciplinaria que resulte procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, la proporcionalidad de la medida y las disposiciones contenidas en este Reglamento Interno de Trabajo.

La sanción disciplinaria solo podrá hacerse efectiva una vez la decisión se encuentre en firme, esto es, cuando haya vencido el término de cinco (5) días hábiles para interponer los recursos sin que el trabajador los haya presentado, o cuando se haya notificado la decisión que resuelva los recursos de reposición y/o apelación interpuestos por el trabajador, según corresponda.

La aplicación de la sanción será comunicada al trabajador por escrito y se dejará constancia en su historia laboral, junto con los soportes del proceso disciplinario adelantado (Art. 115 C.S.T., modificado por el Art. 7 de la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 88.: El procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias se sujetará, como mínimo, a las siguientes reglas:

1. Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al trabajador, indicando de manera clara los hechos que lo originan, la fecha aproximada de ocurrencia, la conducta investigada y las normas presuntamente infringidas.
2. Traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan la apertura del proceso disciplinario, cuando existan, para que pueda conocerlas, controvertirlas y ejercer adecuadamente su derecho de defensa.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	38 de 72

3. Citación del trabajador a diligencia de descargos o requerimiento para que los presente por escrito, otorgándole un término no inferior a cinco (5) días hábiles para preparar y ejercer su defensa, conforme a lo previsto en este Reglamento Interno de Trabajo.
4. Derecho del trabajador a rendir descargos, aportar pruebas, solicitar la práctica de las que considere pertinentes y controvertir las pruebas existentes en su contra.
5. Cuando el trabajador pertenezca a una organización sindical, podrá estar acompañado por dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca, en los términos previstos por la ley.
6. Valoración integral de los hechos, pruebas, descargos, antecedentes laborales, circunstancias de tiempo, modo y lugar, gravedad de la conducta, afectación causada, proporcionalidad de la sanción y demás criterios previstos en este Reglamento Interno de Trabajo.
7. Decisión escrita, motivada y proporcional, mediante la cual la Empresa archive la actuación o imponga la sanción disciplinaria que corresponda. En caso de duda razonable sobre la responsabilidad del trabajador, se aplicará el principio de in dubio pro disciplinado.
8. Notificación personal de la decisión al trabajador, dejando constancia escrita de la fecha, hora y medio utilizado. Si el trabajador no comparece o se niega a notificarse, se procederá conforme a las reglas de notificación previstas en este Reglamento Interno de Trabajo.
9. El trabajador podrá interponer recurso de reposición ante el funcionario que adoptó la decisión y/o recurso de apelación ante el superior jerárquico de este último, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.
10. La Empresa resolverá los recursos interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, mediante decisión escrita y motivada, confirmando, modificando o revocando la decisión inicialmente adoptada.
11. Una vez vencido el término para interponer recursos sin que estos hayan sido presentados, o una vez notificada la decisión que los resuelva, la Empresa podrá dar aplicación a la sanción disciplinaria impuesta, dejando constancia en la historia laboral del trabajador.

PARÁGRAFO.: En todo proceso disciplinario se garantizará el derecho de defensa, contradicción, publicidad, presunción de inocencia, imparcialidad, proporcionalidad, debido proceso, acceso a las pruebas y posibilidad de impugnación. La omisión de las garantías sustanciales del procedimiento disciplinario hará ineficaz la sanción impuesta (Art. 29 C.N.; Art. 115 C.S.T., modificado por el Art. 7 de la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 89.: Si el trabajador se negare a asistir a la diligencia de notificación personal, no compareciere a la citación o se negare a recibir la decisión, la Empresa dejará constancia escrita de dicha situación en el expediente disciplinario.

La citación o la decisión podrá remitirse al correo electrónico, dirección física, número telefónico, mensaje de datos o cualquier otro medio de contacto registrado por el trabajador ante la Empresa, dejando constancia del medio utilizado, fecha de envío y contenido de la comunicación.

Si el trabajador no comparece dentro del día hábil siguiente al envío de la citación o comunicación, la Empresa podrá entender surtida la notificación con la constancia respectiva, sin perjuicio de conservar los soportes correspondientes dentro del expediente disciplinario.

ARTÍCULO 90.: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTÍCULO 91.: La Empresa dará cumplimiento al principio de inmediatez en materia disciplinaria, de conformidad con la ley y los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	39 de 72

Para tal efecto, la actuación disciplinaria deberá iniciarse, adelantarse y decidirse dentro de un término razonable, contado desde el momento en que la Empresa tenga conocimiento de los hechos que puedan constituir falta disciplinaria, atendiendo la complejidad del caso, la necesidad de recaudar pruebas, la gravedad de la conducta, la garantía del derecho de defensa y el debido proceso del trabajador.

La falta de actuación oportuna e injustificada podrá afectar la procedencia de la sanción disciplinaria, sin perjuicio de los casos en que la Empresa requiera tiempo razonable para verificar los hechos, identificar responsables, recaudar pruebas o garantizar adecuadamente el trámite disciplinario.

ARTICULO 92.: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y graves con las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 93.: Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO.: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el Departamento de recursos Humanos y/o la gerencia Administrativa y Financiera 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 INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.
- f) La reiteración de la conducta
- g) Los motivos determinantes de la conducta
- h) Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTICULO 94.: Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe 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.
6. No atender al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que se prestan por parte de la compañía
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, inmuebles, talleres o salas de trabajo;

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	40 de 72

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, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. o a los compañeros de trabajo.
16. NO acudir de forma inmediata a las instalaciones de la empresa después de salir de las citas médicas correspondientes.
17. El uso indebido del celular en conductas como uso de redes sociales, ver video, oír música entre otras conductas en horas de trabajo.

ARTICULO 95 - CLASES DE SANCIONES.: El trabajador estará sometido a las siguientes sanciones, según la naturaleza de la falta, su gravedad, la reincidencia, el perjuicio causado, los antecedentes laborales, los criterios de proporcionalidad y el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo:

1. Amonestación verbal o llamado de atención verbal, para faltas leves.
2. Amonestación escrita o llamado de atención por escrito, para faltas leves o moderadas.
3. Multa, únicamente por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, en los términos permitidos por la ley.
4. Suspensión disciplinaria, para faltas leves, moderadas o graves, según corresponda.
5. Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la conducta constituya falta grave, justa causa legal o reglamentaria debidamente comprobada, previa garantía del debido proceso.

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

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 disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, la proporcionalidad, los antecedentes del trabajador, los agravantes, los atenuantes y las circunstancias de tiempo, modo y lugar, siempre con observancia del debido proceso.

Falta: Retardo injustificado a la hora de entrada a la jornada laboral de hasta quince (15) minutos.

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Cuarta vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Quinta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

La periodicidad de esta falta será de un (1) año.

Falta: Falta injustificada a laborar parcial o totalmente hasta por un (1) día.

Primera vez: Llamado de atención por escrito y descuento legal del tiempo no laborado, cuando corresponda.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

La periodicidad de esta falta será de seis (6) meses.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	41 de 72

Falta: Salir de las dependencias de la Empresa durante horas de trabajo sin previa autorización, dejando su puesto abandonado sin justificación.

Primera vez: Podrá dar lugar a suspensión hasta por ocho (8) días o a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de los hechos, el cargo, el riesgo generado, la afectación al servicio y el debido proceso.

Falta: Incumplir sin justa causa las órdenes legítimas de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad ni los derechos mínimos del trabajador.

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días, dependiendo de la gravedad de los hechos.

Segunda vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Fumar en las dependencias de la Empresa, en áreas no autorizadas, durante la jornada laboral, o en lugares donde pueda afectarse la seguridad, salud, higiene, inocuidad, productos, materias primas o ambiente laboral.

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Realizar trabajos distintos a sus funciones, asignaciones o actividades autorizadas por la Empresa, el contrato laboral, el manual de funciones o el jefe inmediato, sin la debida autorización.

Primera vez: Llamado de atención por escrito o suspensión hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta.

Segunda vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas que afecten la seguridad, salud, desempeño, operación, inocuidad o convivencia laboral.

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad, riesgo generado y debido proceso.

Falta: Consumir alcohol, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas en el sitio de trabajo, durante la jornada laboral o en actividades autorizadas por la Empresa.

Primera vez: Podrá dar lugar a suspensión hasta por ocho (8) días o a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de los hechos, el cargo desempeñado, el riesgo generado y el debido proceso.

Falta: Dañar por uso inadecuado, negligente o intencional las áreas, equipos, herramientas, productos, materias primas, documentos, bienes de la Empresa o bienes de compañeros de trabajo.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por dos (2) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad, daño causado y debido proceso.

Cuando haya lugar a descuento por daño, pérdida o deterioro de bienes, este solo podrá efectuarse con autorización escrita del trabajador, por mandato legal o judicial, o en los casos expresamente permitidos por la ley.

Falta: Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, inducir a otros trabajadores a hacerlo, o indisponer a los compañeros de trabajo sin justificación, afectando la operación, productividad, disciplina o ambiente laboral.

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	42 de 72

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Dar mal uso, desperdiciar o utilizar indebidamente materias primas, herramientas, insumos, productos, equipos o recursos que la Empresa ponga a disposición del trabajador para ejecutar su labor.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, daño causado, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: No reportar en debida forma incidentes, accidentes de trabajo o enfermedades laborales diagnosticadas por el organismo competente, cuando el trabajador tenga conocimiento de ellos y esté obligado a informarlos.

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y debido proceso.

Falta: Faltar sin justificación al trabajo en horas extras, jornada suplementaria o días de descanso obligatorio, cuando el trabajador haya sido informado previamente, haya aceptado o se haya comprometido a asistir, y la labor haya sido autorizada conforme a la ley.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación al servicio, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: No usar el uniforme o dotación asignada por la Empresa en la forma indicada.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por dos (2) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a suspensión hasta por ocho (8) días o terminación del contrato con justa causa, según la reincidencia, gravedad, afectación a la imagen, higiene, seguridad, inocuidad u operación de la Empresa.

Falta: No asistir o asistir impuntualmente, sin justa causa, a las citaciones realizadas por la Empresa, tales como capacitaciones, formaciones, pruebas, entrenamientos, inducciones, reinducciones, reuniones o actividades obligatorias, dentro o fuera de sus dependencias.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación al servicio y debido proceso.

Falta: Ingresar dispositivos para compartir, extraer, copiar, grabar o almacenar información de la Empresa sin previa autorización, o utilizar información de la Empresa para fines diferentes al objeto laboral autorizado.

Primera vez: Podrá dar lugar a suspensión hasta por ocho (8) días o a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de la conducta, la información comprometida, el riesgo generado, el daño causado y el debido proceso.

Falta: Instalar software, aplicativos, programas, extensiones o herramientas tecnológicas en computadores, equipos, sistemas o dispositivos de la Empresa sin autorización escrita, aunque cuenten con licencia otorgada por el fabricante.

Primera vez: Podrá dar lugar a suspensión hasta por ocho (8) días o a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de la conducta, el riesgo informático, la afectación a licencias, seguridad, datos, sistemas o información de la Empresa.

Falta: Utilizar la red de internet, sistemas, equipos, correo electrónico, plataformas o medios informáticos de la

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	43 de 72

Empresa para fines distintos al desempeño del cargo o sin autorización.

Primera vez: Llamado de atención verbal.

Segunda vez: Llamado de atención por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por dos (2) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, riesgo generado y debido proceso.

Falta: Violar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, riesgo generado, afectación al trabajador, compañeros, terceros, productos, equipos o instalaciones, y debido proceso.

Falta: Incurrir en errores por descuido, negligencia o falta de diligencia que generen gastos, perjuicios, reprocesos, fallos, pérdidas o afectaciones a la Empresa, aunque no ocasionen daño material grave a equipos, herramientas o instalaciones.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por dos (2) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, perjuicio causado, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por parte de otro trabajador, contratista o tercero, cuando se tenga conocimiento cierto de ellas y exista deber de reportarlas.

Primera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Segunda vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la gravedad, daño causado, reincidencia y debido proceso.

Falta: Incurrir en conductas de acoso laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección laboral, hostigamiento o presión indebida contra compañeros, superiores, subalternos o terceros relacionados con la Empresa, cuando sean debidamente comprobadas.

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las medidas preventivas, correctivas o legales que correspondan.

Falta: Incurrir en irrespeto, agresión verbal, trato ofensivo, amenaza, injuria o conducta contraria al respeto debido frente a superiores, compañeros, subalternos, clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados con la Empresa.

Primera vez: Suspensión hasta por siete (7) días.

Segunda vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad, reincidencia, afectación causada y debido proceso.

Falta: Alterar, falsificar, destruir, ocultar, sustraer o manipular documentos físicos o digitales de la Empresa, del trabajador, de terceros, del proceso disciplinario, de seguridad y salud en el trabajo, contables, administrativos, laborales, productivos o comerciales.

Primera vez: Podrá dar lugar a suspensión hasta por ocho (8) días o a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de la conducta, el documento alterado, la finalidad, el perjuicio causado y el debido proceso.

Falta: No presentarse a rendir descargos, sin justa causa, habiendo sido citado formalmente y con garantía del debido proceso.

Primera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Segunda vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia,

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	44 de 72

obstrucción al proceso, proporcionalidad y debido proceso.

La inasistencia a descargos no impedirá que la Empresa continúe el proceso disciplinario, siempre que se haya realizado la citación en debida forma.

Falta: Mantener malas relaciones interpersonales debidamente comprobadas que causen perjuicio real al ambiente laboral, la disciplina, la convivencia, la operación, el servicio o la seguridad de la Empresa.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación causada y debido proceso.

Falta: Producir fallos en los procesos, instalaciones, equipos, productos, materias primas, insumos, herramientas, documentos, sistemas o recursos de la Empresa por mal uso, descuido, negligencia o incumplimiento de instrucciones.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, daño causado, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Incurrir en relaciones personales, familiares, afectivas, de pareja o de interés con compañeros, subordinados, superiores, proveedores, clientes o terceros, que generen conflicto de interés, trato preferencial, afectación de la disciplina, subordinación, ambiente laboral, acoso, presión indebida, incumplimiento de deberes o perjuicio comprobado para la Empresa.

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, cuando se compruebe la afectación real al servicio, conflicto de interés, abuso de autoridad, reincidencia o perjuicio para la Empresa.

Falta: Desobedecer órdenes legítimas e instrucciones impartidas por superiores jerárquicos en el ejercicio de sus funciones.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad y debido proceso.

Falta: Ejecutar labores, revisiones, auditorías, verificaciones, controles o actividades no autorizadas por la Empresa y que no hagan parte de sus funciones.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, perjuicio causado y debido proceso.

Falta: Interferir de manera indebida en las funciones, labores, decisiones, procesos o dependencias de otros trabajadores, áreas o superiores de la Empresa.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación al servicio y debido proceso.

Falta: Apropiarse, divulgar, manipular, copiar, usar o permitir el uso de información reservada, confidencial o de uso exclusivo de la Empresa sin autorización.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	45 de 72

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones civiles, penales, laborales o administrativas a que haya lugar, según la gravedad de la conducta.

Falta: Realizar actos que alteren el orden, la disciplina, la convivencia o el normal desarrollo de las actividades de la Empresa.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, afectación causada y debido proceso.

Falta: Incurrir en abuso de confianza, aprovechamiento indebido de recursos, instalaciones, productos, documentos, información, herramientas, equipos, dinero, materias primas o bienes de la Empresa.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

Falta: Realizar actos de hostigamiento, acoso o presión indebida sobre compañeros de trabajo en relación con temas laborales, personales, sindicales, gremiales o de convivencia.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, afectación causada y debido proceso.

Falta: Usar indebidamente el cargo para atribuirse facultades de control, dirección, mando, supervisión, autorización o representación que no le han sido asignadas.

Primera vez: Suspensión hasta por un (1) día.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, perjuicio causado y debido proceso.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Falta: Uso inadecuado de la dotación, uniforme o elementos de protección personal.

Primera vez: Llamado de atención.

Segunda vez: Suspensión hasta por dos (2) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por seis (6) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, riesgo generado, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Perder, modificar, destruir, vender, prestar, alterar o dar uso indebido a la dotación, uniforme o elementos de protección personal.

Primera vez: Suspensión hasta por dos (2) días.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, daño causado, riesgo generado y debido proceso.

Falta: Ignorar, hacer caso omiso o no respetar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las políticas, instrucciones, procedimientos, protocolos o medidas preventivas adoptadas por la Empresa.

Primera vez: Llamado de atención.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, riesgo generado, afectación al SG-SST y debido proceso.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	46 de 72

Falta: Alterar documentos, registros, investigaciones, declaraciones, testimonios o soportes relacionados con incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, inspecciones, auditorías o procesos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Primera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Segunda vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de la conducta, afectación al proceso, riesgo generado y debido proceso.

Falta: Incumplir normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y poner en riesgo su vida o salud, la de otros trabajadores, clientes, proveedores, contratistas, visitantes o terceros.

Primera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Segunda vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de la conducta, riesgo generado, reincidencia y debido proceso.

Falta: No asistir a inducciones, reinducciones, capacitaciones, entrenamientos, simulacros o actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, o impedir injustificadamente su asistencia.

Primera vez: Llamado de atención.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación al SG-SST y debido proceso.

Falta: Ocultar información veraz, necesaria y relevante sobre su estado de salud, restricciones, recomendaciones médicas o condiciones que puedan afectar su seguridad, la de terceros, la ejecución segura de sus funciones o la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando exista deber legal o laboral de informarla.

Primera vez: Llamado de atención.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, riesgo generado, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: No acatar las recomendaciones médicas, restricciones laborales, instrucciones de Seguridad y Salud en el Trabajo o medidas preventivas legalmente procedentes y debidamente comunicadas al trabajador.

Primera vez: Llamado de atención.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Cuarta vez: Podrá dar lugar a terminación del contrato con justa causa, previa valoración de la reincidencia, riesgo generado, proporcionalidad y debido proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO.: La escala anterior no impide que la Empresa califique una conducta como grave desde su primera ocurrencia cuando por su naturaleza, intención, riesgo, daño, afectación a la seguridad, salud, inocuidad, información, bienes, operación, disciplina o buen nombre de la Empresa, constituya justa causa legal, contractual o reglamentaria para la terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: La imposición de cualquier sanción disciplinaria o la terminación del contrato con justa causa deberá estar precedida del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo, con garantía del derecho de defensa, contradicción, traslado de pruebas, decisión motivada, proporcionalidad, posibilidad de impugnación y demás garantías aplicables.

PARÁGRAFO TERCERO.: En ningún caso la aplicación de suspensiones disciplinarias podrá exceder los límites legales previstos para esta clase de sanción. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye sanción disciplinaria, sino una consecuencia laboral distinta, que solo procederá cuando exista justa causa debidamente comprobada y se respete el debido proceso correspondiente (Arts. 58, 60, 62, 108, 112 y

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	47 de 72

115 C.S.T.; Art. 7 Ley 2466 de 2025; Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 96.: Se consideran como agravantes de una falta:

- a) Cometer la falta aprovechándose de la confianza depositada en él.
- b) Cometer la falta para ocultar otra.
- c) Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros, sin razón alguna.
- d) Obstaculizar el proceso de investigación disciplinaria.
- e) Reincidir en una falta.

ARTICULO 97.: Son causales de atenuación de una falta:

- a) Antecedentes de buena conducta.
- b) Confesar la falta en cualquier etapa de la actuación del proceso, antes de emitirse la decisión final.
- c) Anular o disminuir las consecuencias, una vez cometido el hecho.
- d) Resarcir voluntariamente el daño, así sea de forma parcial.
- e) Tratándose de bienes de la empresa, reemplazarlos o efectuar la plena reparación.

ARTICULO 98.: Para efectos de calificar la falta, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Su naturaleza.
- b) Sus efectos.
- c) Las modalidades y circunstancias del hecho.
- d) Grado de perturbación de la actividad laboral, administrativa, productiva, operativa, comercial o de seguridad de la Empresa.
- e) El perjuicio ocasionado a INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.
- f) La reiteración de la conducta.
- g) Los antecedentes disciplinarios del trabajador.
- h) La proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción a imponer.

ARTICULO 99.: A juicio de la Empresa, las faltas disciplinarias se clasifican en las siguientes categorías según la gravedad de la conducta realizada por el trabajador:

- a) **GRAVÍSIMAS O GRAVES.:** Podrán dar lugar a suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días cuando se imponga por primera vez, o hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, la reincidencia, la proporcionalidad de la medida y el debido proceso correspondiente.
- b) **MODERADAS O LEVES.:** Podrán dar lugar a sanciones disciplinarias consistentes en llamados de atención verbales, llamados de atención escritos, multas en los casos permitidos por la ley, o suspensiones disciplinarias inferiores a ocho (8) días, según la gravedad de la conducta, los antecedentes del trabajador y la proporcionalidad de la medida.

PARÁGRAFO.: En la historia laboral del trabajador se dejará constancia del proceso disciplinario, de los documentos que obraron dentro de este, de los descargos presentados, de las pruebas valoradas y de la decisión favorable o desfavorable que adopte la dependencia competente, con respeto del debido proceso, el derecho de defensa y contradicción (Arts. 108, 112 y 115 C.S.T.).

ARTICULO 100.: Los aspectos sustantivos no previstos en este capítulo y que se consideren vacíos podrán suplirse con las reglas previstas en el proceso disciplinario aplicable en el presente Reglamento Interno de Trabajo, siempre que no contravengan la naturaleza del proceso disciplinario ni afecten el debido proceso, el

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	48 de 72

derecho de defensa, la contradicción, la proporcionalidad y las demás garantías legales del trabajador (Art. 115 C.S.T., modificado por el Art. 7 de la Ley 2466 de 2025).

CAPITULO XVIII DEL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO (LEY 1010 DE 2006)

ARTICULO 101.: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **MALTRATO LABORAL.:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **PERSECUCIÓN LABORAL.:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, los cambios permanentes de horario o cualquier otra actuación que pueda producir desmotivación laboral.
3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL.:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual, identidad de género, condición de salud, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la Constitución, la ley o los tratados internacionales, que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL.:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, como la privación, ocultamiento o inutilización de insumos, documentos, instrumentos, información o herramientas indispensables para el cumplimiento de la labor.
5. **INEQUIDAD LABORAL.:** La asignación de funciones, cargas, beneficios, condiciones o exigencias laborales de manera manifiestamente desigual y sin justificación objetiva, cuando ello afecte la dignidad, estabilidad, motivación o condiciones de trabajo del trabajador.
6. **DESPROTECCIÓN LABORAL.:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección, seguridad y salud en el trabajo, cuando estos sean exigibles conforme a la ley y a la naturaleza de la labor (Art. 2 Ley 1010 de 2006).

ARTICULO 102.: Conductas atenuantes del acoso laboral:

- Haber observado buena conducta anterior
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Los vínculos familiares y afectivos.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARAGRAFO.: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	49 de 72

ARTICULO 103.: Circunstancias agravantes

- Reiteración de la conducta
- Cuando exista concurrencia de causales
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- La posición predominante que el autor ocupe en la Empresa, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 104.: Son sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como miembro de Junta Directiva, Gerente General, jefe, supervisor, coordinador o cualquier otra posición de dirección y mando en la Empresa.
2. La persona natural que se desempeñe como empleador.
3. La persona natural que se desempeñe como trabajador o compañero de trabajo, cuando incurra en conductas constitutivas de acoso laboral contra otro trabajador.
4. La persona natural que se desempeñe como subalterno, cuando incurra en conductas constitutivas de acoso laboral contra su superior jerárquico.

ARTICULO 105.: Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

1. Los trabajadores vinculados mediante relación laboral con la Empresa.
2. El Gerente General, jefes, supervisores, coordinadores o trabajadores con funciones de dirección, mando o supervisión, cuando el acoso provenga de sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo o subalternos.
3. Los demás trabajadores que, en el marco de una relación laboral de dependencia o subordinación, sean afectados por conductas constitutivas de acoso laboral.

ARTICULO 106.: Son sujetos partícipes del acoso laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de ley.

PARÁGRAFO.: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en el presente reglamento son aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, conforme a la ley (Art. 6 Ley 1010 de 2006).

ARTICULO 107.: 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.
- 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.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	50 de 72

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 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.
- 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.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se den las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- 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 descrito en el artículo 101 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

Excepcionalmente, un solo 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 (Art. 7 Ley 1010 de 2006).

ARTICULO 108.: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad a la Empresa.
- La formulación de circulares o memorando de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- 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.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- 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.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	51 de 72

PARÁGRAFO.: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 109 - OBJETO DE LA POLÍTICA.: La presente política tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar cualquier manifestación de acoso sexual y laboral dentro del ámbito de trabajo. Este capítulo establece las normas y procedimientos para la identificación, denuncia y resolución de situaciones de acoso, garantizando un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de conductas que vulneren la dignidad e integridad de los trabajadores.

ARTÍCULO 110 - ÁMBITO DE APLICACIÓN.: Esta política es de cumplimiento obligatorio para todos los empleados, directivos, contratistas, proveedores, así como cualquier persona que interactúe en el entorno laboral de la empresa, ya sea de manera directa o indirecta, ya sea en las instalaciones de la empresa o en cualquier actividad relacionada con el trabajo.

Se considera que el acoso laboral y sexual puede producirse tanto en la sede de la empresa como en cualquier lugar donde se realicen actividades laborales, ya sea en viajes de trabajo, en eventos laborales o durante la interacción digital a través de medios electrónicos relacionados con la empresa.

ARTÍCULO 111 - DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.:

1. **ACOSO SEXUAL.:** Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la posición laboral, social o económica, o cualquier otra circunstancia, y que tenga por objeto o efecto vulnerar la dignidad, libertad, integridad, intimidad, seguridad o bienestar de una persona en el contexto laboral.

El acoso sexual podrá manifestarse mediante conductas verbales, no verbales, físicas, digitales, escritas, gestuales, visuales o de cualquier otra naturaleza, tales como insinuaciones, solicitudes, propuestas, comentarios, contacto físico no consentido, envío de contenido sexual, exhibición de material sexual, persecución, presión, chantaje, condicionamiento laboral o cualquier comportamiento de connotación sexual no consentido que genere un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante, ofensivo o inseguro para la víctima.

2. **ACOSO LABORAL.:** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.

El acoso laboral podrá presentarse bajo las modalidades de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral o desprotección laboral, conforme a lo previsto en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO.: La calificación, investigación y trámite de las conductas de acoso sexual y acoso laboral se realizará conforme a la ley, el presente Reglamento Interno de Trabajo, los protocolos internos de la Empresa, el debido proceso, la confidencialidad, la protección de la víctima, la prohibición de represalias y las competencias de las autoridades correspondientes (Ley 1010 de 2006; Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 112 - PRINCIPIOS RECTORES.: La política de acoso sexual y laboral se basa en los siguientes principios.:

1. **RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA.:** Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral respetuoso y libre de cualquier forma de acoso.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	52 de 72

2. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.:** Ningún trabajador debe ser objeto de trato diferenciado, discriminatorio o violento por razones de género, orientación sexual, raza, etnia, religión u otra condición.
3. **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA.:** Los procesos de denuncia deben garantizar la confidencialidad de la información y la protección de los derechos y la integridad de las víctimas.
4. **CERO TOLERANCIA.:** La empresa mantendrá una política de cero tolerancias hacia cualquier forma de acoso, comprometiéndose a tomar medidas disciplinarias en todos los casos que se comprueben.

ARTÍCULO 113 - PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.: Cualquier trabajador, contratista, proveedor, practicante, aprendiz, visitante o persona que interactúe en el contexto laboral de la Empresa y que considere ser víctima o tenga conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual o laboral, podrá presentar la queja o denuncia correspondiente, conforme al siguiente procedimiento:

1. **CANAL DE DENUNCIA.:** La queja podrá presentarse de manera verbal, escrita, física o electrónica, a través de los canales habilitados por la Empresa, tales como el departamento de Recursos Humanos, la Gerencia Administrativa y Financiera, el Comité de Convivencia Laboral, el jefe inmediato, el correo institucional o cualquier otro medio oficial establecido por la Empresa.

La queja deberá indicar, en lo posible, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la identificación de las personas involucradas, los testigos, documentos, mensajes, soportes o pruebas disponibles. La falta de algún soporte no impedirá la recepción inicial de la queja.

2. **EVALUACIÓN PRELIMINAR.:** Recibida la queja, la Empresa realizará una evaluación preliminar, confidencial y en el menor tiempo posible, tomando en cuenta la naturaleza de los hechos, las pruebas disponibles, la condición de la presunta víctima, la posible existencia de riesgo, la necesidad de adoptar medidas preventivas o de protección, y la ruta aplicable según se trate de acoso laboral o acoso sexual.

Cuando se trate de presunto acoso sexual, la Empresa informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, la Inspección de Trabajo o la autoridad competente, sin que el trámite interno constituya requisito de procedibilidad para interponer denuncia penal, queja disciplinaria o actuación administrativa.

3. **MEDIDAS DE PROTECCIÓN.:** En los casos de presunto acoso sexual, la víctima podrá solicitar medidas de protección tales como traslado de área, teletrabajo si fuere viable, evitar labores que impliquen interacción con la persona investigada, confidencialidad, no confrontación con el presunto agresor y demás medidas razonables que resulten procedentes. La Empresa estudiará y adoptará las medidas que correspondan dentro de un término no superior a cinco (5) días hábiles, teniendo en cuenta la organización operativa de la Empresa y la protección de la víctima.
4. **INVESTIGACIÓN INTERNA.:** En caso de ser necesario, se abrirá investigación interna para determinar los hechos y las responsabilidades correspondientes. Durante este proceso se garantizará la confidencialidad, el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y contradicción, la imparcialidad, la protección de la víctima, la prohibición de represalias y la no revictimización.

Cuando se trate de acoso laboral, se dará trámite conforme a la Ley 1010 de 2006, al Comité de Convivencia Laboral y al procedimiento interno aplicable. Cuando se trate de acoso sexual, se aplicará la Ley 2365 de 2024, los protocolos internos, las medidas de protección y las competencias de las autoridades correspondientes.

5. **REMISIÓN A AUTORIDAD COMPETENTE.:** A petición de la víctima, la Empresa remitirá de manera inmediata la queja o denuncia a la autoridad competente, respetando su derecho a la intimidad, confidencialidad y reserva. Cuando el presunto acosador sea el superior jerárquico de la Empresa o quien tenga poder decisorio sobre la víctima, la queja podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo, sin perjuicio de las demás acciones legales procedentes.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	53 de 72

6. **RESOLUCIÓN.:** Al concluir la investigación, la Empresa adoptará las medidas preventivas, correctivas, disciplinarias o contractuales que correspondan, de acuerdo con lo estipulado en el presente Reglamento Interno de Trabajo, la ley y el debido proceso. Dichas medidas podrán incluir llamados de atención, medidas de protección, acciones correctivas, capacitaciones, reubicaciones, sanciones disciplinarias o terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de los hechos comprobados y la proporcionalidad de la medida.

PARÁGRAFO.: La presentación de la queja no podrá dar lugar a represalias, sanciones, desmejoras, persecución, despido, discriminación o cualquier afectación contra la víctima, el denunciante o los testigos. La Empresa conservará reserva y confidencialidad sobre la información conocida, sin perjuicio de los reportes, investigaciones o actuaciones que deban adelantarse ante las autoridades competentes (Ley 1010 de 2006; Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 114 - OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES Y SUPERVISORES.: Los empleadores, representantes, directivos, supervisores, jefes, coordinadores y trabajadores con personal a cargo tienen la responsabilidad de:

1. Promover un ambiente laboral libre de acoso sexual y laboral mediante la implementación de medidas preventivas, formaciones, sensibilización, campañas, protocolos y rutas de atención.
2. Crear, divulgar y aplicar una política interna de prevención del acoso sexual y laboral, reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos laborales, protocolos, rutas de atención y demás documentos internos que resulten aplicables.
3. Tomar medidas inmediatas cuando conozcan o sospechen de situaciones de acoso sexual o laboral, brindando apoyo a la presunta víctima, activando los procedimientos establecidos y evitando la continuidad del riesgo.
4. Garantizar los derechos de las víctimas, especialmente la dignidad, intimidad, confidencialidad, no revictimización, no confrontación injustificada con el presunto agresor, protección frente a represalias y garantías de no repetición.
5. Implementar medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable, dentro del ámbito de competencia de la Empresa y conforme a las condiciones operativas del servicio.
6. Informar a la víctima de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, la Inspección de Trabajo o las demás autoridades competentes.
7. Remitir de manera inmediata la queja o denuncia a la autoridad competente, cuando la víctima lo solicite, respetando su derecho a la intimidad, confidencialidad y reserva.
8. Abstenerse de realizar actos de censura, represalia, presión, intimidación, desmejora, aislamiento o revictimización contra quien formule queja, denuncia, testimonio o colaboración en casos de acoso sexual o laboral.
9. Mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de la queja, investigación o trámite, sin perjuicio de los reportes que deban efectuarse ante autoridades competentes.
10. Publicar semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual en los canales físicos o electrónicos disponibles por la Empresa, salvaguardando la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
11. Remitir la información sobre quejas y sanciones por acoso sexual al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género - SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, cuando dicho sistema se encuentre habilitado o resulte exigible conforme a la ley.
12. Cooperar con el Comité de Convivencia Laboral, la Administradora de Riesgos Laborales, el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y las demás autoridades competentes cuando corresponda.

PARÁGRAFO PRIMERO.: El incumplimiento de las obligaciones anteriores podrá dar lugar a las medidas disciplinarias, laborales, administrativas o legales que correspondan, según la gravedad de la conducta, el cargo del responsable, el daño causado y el debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Las obligaciones previstas en este artículo se aplicarán sin perjuicio de las funciones del Comité de Convivencia Laboral, del procedimiento disciplinario interno, de las competencias de la

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	54 de 72

Administradora de Riesgos Laborales, de la Inspección de Trabajo, de la Fiscalía General de la Nación y de las demás autoridades competentes (Ley 1010 de 2006; Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 115 - COMPROMISO DE TODOS LOS TRABAJADORES.: Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de colaborar para mantener un ambiente libre de acoso, actuando con respeto hacia sus compañeros y denunciando cualquier incidente de acoso que lleguen a conocer. Además, están obligados a respetar la confidencialidad de los procesos de denuncia y resolución, de acuerdo con las normas establecidas.

ARTÍCULO 116 - SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.: La empresa se compromete a implementar programas de sensibilización y capacitación periódica sobre acoso sexual y laboral, con el fin de promover el conocimiento de los derechos y las responsabilidades de todos los trabajadores en relación con este tema, y garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación.

ARTÍCULO 117 - FALTAS GRAVES RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL.: Las siguientes conductas podrán constituir faltas graves relacionadas con acoso laboral, convivencia laboral, respeto, dignidad humana, trato digno y ambiente de trabajo, siempre que sean debidamente comprobadas y valoradas conforme a la gravedad de los hechos, la reiteración, el daño causado, los antecedentes del trabajador, la proporcionalidad de la medida y el debido proceso disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo.

Falta: Expresiones injuriosas, ultrajantes, ofensivas o irrespetuosas por parte del trabajador hacia compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, subalternos, clientes, proveedores, contratistas o terceros relacionados con la Empresa.

Primera vez: Llamado de atención verbal o escrito, según la gravedad de la conducta.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Comentarios hostiles, humillantes o de descalificación profesional frente al desempeño, capacidad, cargo, funciones u opiniones laborales de un trabajador.

Primera vez: Llamado de atención escrito.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, sin perjuicio de la obligación de asistir a capacitaciones, espacios de sensibilización o actividades de convivencia laboral que programe la Empresa.

Tercera vez: Podrá dar lugar a suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Descalificación denigrante, burla, menosprecio o ridiculización en presencia de compañeros de trabajo, superiores, subalternos o terceros, respecto de opiniones laborales, personales, profesionales o condiciones individuales de un trabajador.

Primera vez: Llamado de atención escrito.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Alusión pública, divulgación, burla o exposición injustificada de hechos pertenecientes a la intimidad, vida privada, familiar, personal, médica o sensible de un trabajador.

Primera vez: Llamado de atención escrito o suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, afectación causada, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Trato discriminatorio por razón de raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, religión, creencias, nacionalidad, origen familiar o social, ideología política, discapacidad, condición de salud, enfermedad, edad o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	55 de 72

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta, sin perjuicio de la obligación de asistir a capacitaciones o actividades de sensibilización sobre respeto, diversidad, inclusión y prevención de discriminación.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, afectación causada, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Exigencias abiertamente desproporcionadas, humillantes, arbitrarias o discriminatorias sobre el cumplimiento de la labor encomendada, cuando afecten la dignidad, salud, integridad, rendimiento razonable o condiciones laborales de otro trabajador.

Primera vez: Llamado de atención escrito.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o, según la gravedad y afectación causada, terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa garantía del debido proceso.

Falta: Actos de intimidación, humillación, persecución, maltrato, hostigamiento o presión indebida, repetidos o sistemáticos, contra un compañero de trabajo, superior jerárquico, subalterno o tercero relacionado con la Empresa, que afecten su dignidad, integridad física, psicológica o ambiente laboral.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reiteración, daño causado, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Actos o comportamientos que generen un entorno laboral hostil, intimidatorio, ofensivo, humillante, degradante o contrario al respeto y a la convivencia laboral.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días o llamado de atención escrito, según la gravedad de los hechos.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, afectación al ambiente laboral y debido proceso.

Falta: Insultos, burlas, amenazas, menosprecio, ridiculización o expresiones ofensivas hacia un compañero de trabajo, superior jerárquico, subalterno o tercero relacionado con la Empresa, que afecten su dignidad, autoestima, reputación profesional o ambiente laboral.

Primera vez: Llamado de atención escrito o suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, afectación causada, proporcionalidad y debido proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO.: La escala anterior no impide que una conducta pueda calificarse como grave desde su primera ocurrencia cuando, por su naturaleza, intensidad, afectación, publicidad, discriminación, daño causado, riesgo generado o capacidad de vulnerar la dignidad humana, constituya justa causa legal, contractual o reglamentaria para la terminación del contrato de trabajo, siempre que se adelante el procedimiento correspondiente y se garantice el debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: En ningún caso la suspensión disciplinaria podrá exceder de ocho (8) días cuando se imponga por primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. La terminación del contrato con justa causa no constituye sanción disciplinaria, sino una consecuencia laboral distinta, que solo procederá cuando exista justa causa debidamente comprobada.

PARÁGRAFO TERCERO.: La imposición de cualquier sanción o medida disciplinaria deberá estar precedida del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo, garantizando comunicación formal de los hechos, traslado de pruebas, término no inferior a cinco (5) días hábiles para ejercer defensa,

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	56 de 72

derecho de contradicción, decisión motivada, proporcionalidad e impugnación, cuando proceda (Arts. 58, 62, 108, 112 y 115 C.S.T.; Ley 1010 de 2006; Art. 7 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 118 - FALTAS GRAVES RELACIONADAS CON EL ACOSO SEXUAL.: Las siguientes conductas podrán constituir faltas graves o gravísimas relacionadas con acoso sexual, dignidad humana, respeto, integridad, intimidad, libertad, seguridad y ambiente laboral, siempre que sean debidamente comprobadas y valoradas conforme a la gravedad de los hechos, la reiteración, el daño causado, el riesgo generado, los antecedentes del trabajador, la proporcionalidad de la medida y el debido proceso disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo.

Falta: Realizar insinuaciones, propuestas, comentarios, bromas, gestos, miradas, expresiones, solicitudes, invitaciones o manifestaciones de carácter sexual, lascivo o libidinoso, no consentidas, que afecten la dignidad, intimidad, libertad, tranquilidad, seguridad o ambiente laboral de otra persona.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta, sin perjuicio de la obligación de asistir a actividades de sensibilización, prevención y respeto en el contexto laboral.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la gravedad, reincidencia, afectación causada, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Realizar contacto físico no consentido, acercamientos corporales indebidos, roces, tocamientos, persecuciones, bloqueos del paso, invasión injustificada del espacio personal o cualquier conducta física de connotación sexual que afecte la dignidad, libertad, intimidad o seguridad de otra persona.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de los hechos, la afectación causada, el riesgo generado y el debido proceso.

Segunda vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Condicionar directa o indirectamente beneficios, estabilidad, ascensos, permisos, turnos, funciones, evaluaciones, permanencia, contratación, renovación contractual o cualquier decisión laboral a la aceptación de actos, favores, insinuaciones, propuestas o comportamientos de carácter sexual.

Primera vez: Podrá dar lugar a suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según la gravedad de la conducta, el cargo del trabajador, el abuso de poder, la afectación causada y el debido proceso.

Segunda vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Enviar, mostrar, exhibir, compartir, publicar, circular, distribuir o poner a disposición de otro trabajador, contratista, aprendiz, practicante, proveedor, cliente, visitante o tercero relacionado con la Empresa, material de contenido sexual, pornográfico, lascivo o libidinoso, por medios físicos, digitales, redes sociales, correo electrónico, mensajes de datos, aplicativos, dispositivos o cualquier otro medio, sin consentimiento o sin relación con las funciones laborales.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta. Durante este período, el trabajador podrá ser requerido para asistir a capacitación obligatoria sobre prevención del acoso sexual, respeto en el lugar de trabajo, ética profesional, uso adecuado de tecnologías y protección de la dignidad humana.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días, sin perjuicio de nuevas medidas de capacitación, seguimiento o sensibilización que defina la Empresa.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación causada, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Enviar mensajes, correos electrónicos, fotografías, videos, audios, enlaces, imágenes, stickers, notas de voz, llamadas, insinuaciones o comunicaciones de contenido sexual no solicitado, o realizar acoso por vía electrónica, digital, telefónica o cualquier medio tecnológico relacionado directa o indirectamente con el contexto laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	57 de 72

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta, sin perjuicio de la obligación de asistir a actividades de sensibilización sobre acoso sexual, respeto, consentimiento, ética digital y uso responsable de las tecnologías.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días, sin perjuicio de las medidas preventivas, correctivas o de protección que correspondan.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, afectación causada, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Crear, promover, tolerar o participar en un ambiente laboral hostil, humillante, intimidatorio, degradante, ofensivo o inseguro mediante conductas de connotación sexual, burlas, comentarios, apodos, rumores, señalamientos, exposición de la intimidad o cualquier comportamiento que afecte la dignidad, libertad, intimidad o tranquilidad de una persona en el contexto laboral.

Primera vez: Llamado de atención escrito o suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días, según la gravedad de la conducta.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la reincidencia, afectación causada, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Tomar, grabar, divulgar, conservar, compartir, amenazar con divulgar o utilizar imágenes, videos, audios, conversaciones, datos personales, información íntima o contenido sexual de otra persona sin autorización, cuando ello tenga relación con el contexto laboral o afecte el ambiente de trabajo.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de la conducta, el daño causado, la información comprometida, el riesgo generado y el debido proceso.

Segunda vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales, civiles, penales, administrativas o disciplinarias a que haya lugar.

Falta: Tomar represalias, intimidar, amenazar, aislar, presionar, discriminar, desmejorar, perseguir o afectar laboralmente a una persona por presentar queja o denuncia de acoso sexual, servir como testigo, aportar pruebas, colaborar en la investigación o activar las rutas internas o externas de atención.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días o terminación del contrato con justa causa, según la gravedad de la conducta, la afectación causada y el debido proceso.

Segunda vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, proporcionalidad y debido proceso.

Falta: Incumplir, obstaculizar, desconocer o vulnerar las medidas de protección, confidencialidad, no contacto, no revictimización, separación funcional, cambio de turno, cambio de área o cualquier otra medida preventiva o correctiva adoptada por la Empresa o por autoridad competente en casos relacionados con presunto acoso sexual.

Primera vez: Suspensión disciplinaria hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días.

Tercera vez: Podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa valoración de la reincidencia, gravedad, riesgo generado y debido proceso.

PARÁGRAFO PRIMERO.: La escala anterior no impide que una conducta pueda calificarse como grave o gravísima desde su primera ocurrencia cuando, por su naturaleza, intensidad, abuso de poder, afectación a la víctima, riesgo generado, publicidad, medio utilizado, daño causado o capacidad de vulnerar la dignidad humana, la intimidad, la libertad sexual, la seguridad o el ambiente laboral, constituya justa causa legal, contractual o reglamentaria para la terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: En los casos de presunto acoso sexual, la Empresa podrá adoptar medidas preventivas o de protección inmediatas, razonables y proporcionales para evitar la revictimización, represalias, confrontación innecesaria entre las partes o continuidad del riesgo, sin que dichas medidas constituyan sanción anticipada ni prejuzgamiento sobre la responsabilidad del trabajador investigado.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	58 de 72

PARÁGRAFO TERCERO.: En ningún caso la suspensión disciplinaria podrá exceder de ocho (8) días cuando se imponga por primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. La terminación del contrato con justa causa no constituye sanción disciplinaria, sino una consecuencia laboral distinta, que solo procederá cuando exista justa causa debidamente comprobada.

PARÁGRAFO CUARTO.: La imposición de cualquier sanción o medida disciplinaria deberá estar precedida del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo, garantizando comunicación formal de los hechos, traslado de pruebas, término no inferior a cinco (5) días hábiles para ejercer defensa, derecho de contradicción, decisión motivada, proporcionalidad, confidencialidad, prohibición de represalias e impugnación, cuando proceda.

PARÁGRAFO QUINTO.: Lo previsto en este artículo se aplicará sin perjuicio del derecho de la víctima o de cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos a acudir ante la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio del Trabajo o las demás autoridades competentes, ni de las obligaciones legales de la Empresa de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral (Art. 115 C.S.T., modificado por el Art. 7 de la Ley 2466 de 2025; Ley 2365 de 2024).

CAPÍTULO XIX TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

ARTICULO 119.: Definición y Modalidades.: De acuerdo con lo establecido en el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo se entiende como una modalidad de organización laboral subordinada, que tiene lugar en el marco de un contrato de trabajo, donde las actividades remuneradas se realizan con base en el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como medio principal de interacción entre el empleador y el trabajador. Esta modalidad elimina la exigencia de presencia física en un sitio específico de trabajo, salvo cuando sea indispensable la comparecencia por requerimiento expreso del empleador.

Bajo esta normativa, INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S podrá implementar las siguientes modalidades:

1. **Teletrabajo Autónomo.:** Se desarrolla cuando el teletrabajador elige el lugar desde el cual prestará sus servicios, el cual puede ser su residencia o cualquier otro espacio diferente de la sede física del empleador. El trabajador cumple sus obligaciones de manera remota y permanente, asistiendo a la sede empresarial únicamente en los casos en que el empleador lo exija.
2. **Teletrabajo Móvil.:** Corresponde a la modalidad en la que el teletrabajador no tiene un lugar fijo de prestación de servicios y desempeña sus labores en diferentes espacios, apoyándose en dispositivos móviles y demás herramientas tecnológicas. Esta forma de teletrabajo permite mayor flexibilidad territorial y garantiza la continuidad de las actividades sin un anclaje físico.
3. **Teletrabajo Híbrido.:** Se aplica cuando el teletrabajador distribuye su jornada semanal entre el trabajo remoto (mínimo dos o tres días en el domicilio u otro lugar autorizado) y el trabajo presencial en la sede del empleador durante el tiempo restante. Este esquema exige del trabajador y del empleador una adecuada coordinación, disciplina, confianza y orientación a resultados, así como flexibilidad organizacional.
4. **Teletrabajo Transnacional.:** Se configura cuando el contrato laboral se celebra en Colombia, pero el trabajador presta sus servicios desde otro país. El teletrabajador debe mantener una situación migratoria regular en el país de residencia y el empleador debe garantizar un seguro que cubra prestaciones asistenciales en salud frente a accidentes o enfermedades. Así mismo, el empleador está obligado a efectuar el reconocimiento de prestaciones económicas a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
5. **Teletrabajo Temporal o Emergente.:** Es aquel que se implementa de manera excepcional y transitoria en circunstancias extraordinarias, como emergencias sanitarias, desastres naturales o situaciones de fuerza mayor que impidan la prestación presencial del servicio. Su aplicación no excluye ni sustituye la regulación existente sobre el trabajo en casa.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	59 de 72

Parágrafo Primero. La adopción del teletrabajo en cualquiera de sus modalidades no podrá suponer una afectación negativa en las condiciones laborales pactadas. En ningún caso procederá la disminución de salario, auxilios, bonificaciones, prestaciones u otros beneficios reconocidos, en virtud del principio de intangibilidad y conforme a los postulados de estabilidad, progresividad y favorabilidad en materia laboral.

Parágrafo Segundo – Obligaciones del empleador.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S, en calidad de empleador, deberá cumplir las siguientes obligaciones específicas:

1. Diligenciar y radicar ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) el formulario correspondiente al teletrabajo.
2. Incorporar el teletrabajo en la metodología institucional de identificación, evaluación y control de riesgos, en concordancia con el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Implementar canales de comunicación idóneos que permitan al teletrabajador informar novedades, incidentes, accidentes laborales o enfermedades derivadas de la ejecución de sus labores.
4. Garantizar la provisión de equipos, programas, licencias, elementos de protección y capacitaciones necesarias para la ejecución de tareas, así como brindar orientación sobre riesgos asociados al uso intensivo de TIC.
5. Informar oportunamente al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores vinculados, utilizando para ello el formulario digital dispuesto por la autoridad.

ARTÍCULO 120 – TRABAJO EN CASA.: El trabajo en casa constituye una habilitación excepcional, temporal y ocasional que permite al trabajador cumplir sus obligaciones laborales desde un lugar distinto al sitio habitual de trabajo, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones de manera presencial.

El trabajo en casa no constituye teletrabajo, no modifica la naturaleza del contrato de trabajo, no implica desmejora salarial, prestacional o laboral, ni altera la subordinación, la jornada, las funciones, las obligaciones del trabajador, el poder de dirección de la Empresa, ni los derechos mínimos reconocidos por la ley.

La habilitación del trabajo en casa deberá constar por escrito, mediante comunicación física o electrónica de la Empresa, en la cual se indique, como mínimo, la causa que la justifica, el término de duración, las funciones que se desarrollarán, los medios de comunicación, los mecanismos de seguimiento, las condiciones de disponibilidad dentro de la jornada laboral y el lugar desde el cual se prestará el servicio.

El trabajo en casa podrá habilitarse hasta por tres (3) meses, prorrogables por una sola vez hasta por un término igual de tres (3) meses. Si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impiden la prestación presencial del servicio, la habilitación podrá extenderse hasta que desaparezcan dichas condiciones, conforme a la ley.

Durante el trabajo en casa, el trabajador deberá cumplir sus funciones con la misma diligencia, responsabilidad, confidencialidad, disponibilidad dentro de la jornada laboral, cuidado de la información, protección de datos personales, seguridad y salud en el trabajo, y demás obligaciones previstas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y las políticas de la Empresa.

La Empresa conservará sus facultades de dirección, supervisión, control y seguimiento sobre las labores asignadas, respetando en todo caso la jornada laboral, los descansos, la intimidad del trabajador, la desconexión laboral y las demás garantías legales aplicables (Ley 2088 de 2021; Decreto 649 de 2022; Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 121 – PRINCIPIOS RECTORES.: El teletrabajo y el trabajo en casa se fundamentan en los siguientes principios:

1. **Voluntariedad y reversibilidad.:** La adopción del teletrabajo requiere acuerdo entre la Empresa y el trabajador, salvo los eventos de teletrabajo temporal o emergente previstos por la ley. La reversibilidad

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	60 de 72

del teletrabajo se aplicará conforme a las condiciones pactadas, la política interna de la Empresa y la normatividad vigente. El trabajo en casa, por su parte, corresponde a una habilitación excepcional, temporal y ocasional, que procede cuando existan circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan la prestación presencial del servicio.

2. **Igualdad y no discriminación.:** Los teletrabajadores y trabajadores habilitados para trabajo en casa gozarán de los mismos derechos, garantías, oportunidades, beneficios y obligaciones laborales aplicables a los trabajadores presenciales, sin que estas modalidades puedan generar discriminación, aislamiento injustificado o desmejora de sus condiciones laborales.
3. **Garantía plena de derechos.:** La Empresa garantizará los derechos laborales, sindicales, prestacionales, salariales, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, descanso, intimidad y demás garantías legales de quienes presten sus servicios mediante teletrabajo o trabajo en casa.
4. **Protección de la salud física y mental.:** La Empresa y el trabajador deberán adoptar medidas razonables para prevenir riesgos laborales, ergonómicos, psicosociales, tecnológicos y de seguridad de la información, así como promover pausas activas, condiciones adecuadas de trabajo y reporte oportuno de incidentes, accidentes o situaciones que puedan afectar la salud del trabajador.
5. **Derecho a la desconexión laboral digital.:** El trabajador no estará obligado a atender órdenes, requerimientos, mensajes, llamadas, correos o comunicaciones laborales por fuera de su jornada laboral, durante descansos, licencias, permisos, incapacidades o vacaciones, salvo situaciones excepcionales, necesarias, proporcionales y debidamente justificadas conforme a la ley y a las necesidades del servicio.
6. **Coordinación, control y seguimiento.:** La Empresa podrá establecer mecanismos razonables de seguimiento, comunicación, supervisión y verificación del cumplimiento de funciones, metas, horarios, entregables y obligaciones laborales, siempre que se respete la dignidad, intimidad, jornada laboral, protección de datos personales y demás derechos del trabajador.
7. **Temporalidad del trabajo en casa.:** La habilitación del trabajo en casa no tendrá carácter permanente y se mantendrá únicamente durante el término autorizado o mientras subsistan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le dieron origen, conforme a la ley (Ley 1221 de 2008; Ley 2088 de 2021; Ley 2191 de 2022; Ley 2466 de 2025; Decreto 649 de 2022).

ARTÍCULO 122 – AUXILIO DE CONECTIVIDAD.: En desarrollo de lo previsto en la Ley 1221 de 2008, modificada y adicionada por la Ley 2466 de 2025, y en concordancia con el régimen prestacional aplicable, **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** reconoce el auxilio de conectividad como un beneficio económico a favor de los trabajadores que laboren bajo la modalidad de teletrabajo y cumplan los requisitos legales.

1. **Definición.:** El auxilio de conectividad corresponde a una suma de dinero equivalente al valor del auxilio de transporte vigente, destinada a cubrir los gastos de conexión digital que permitan el adecuado cumplimiento de las funciones laborales en modalidad de teletrabajo.
2. **Beneficiarios.:** Tendrán derecho a este auxilio los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** que:
 - Presten sus servicios en cualquiera de las modalidades de teletrabajo previstas en la ley.
 - Devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
 - No reciban simultáneamente auxilio de transporte, dado que ambos beneficios son excluyentes.
3. **Monto y ajuste.:** El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte fijado anualmente por el Gobierno Nacional y se ajustará en los mismos términos y condiciones aplicables a dicho auxilio.
4. **Naturaleza jurídica.:** El auxilio de conectividad no constituye salario para ningún efecto laboral. Sin embargo, será base para la liquidación de prestaciones sociales a favor de los trabajadores beneficiarios, cuando haya lugar, incluyendo prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías. No integrará la base para liquidar vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, aportes parafiscales, indemnizaciones ni conceptos que legalmente no correspondan a prestaciones sociales.
5. **Exclusión.:** No tendrán derecho a este auxilio los trabajadores que:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	61 de 72

- Devenguen dos (2) o más salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
- No se encuentren formalmente autorizados bajo modalidad de teletrabajo.
- Perciban auxilio de transporte en virtud de prestar sus servicios de manera presencial.

6. Obligaciones del empleador y del trabajador.:

- El empleador reconocerá y pagará este auxilio en las mismas fechas y condiciones en que efectúe el pago ordinario de salarios.
- El trabajador se compromete a destinarlo a los fines para los cuales fue creado, esto es, garantizar la conectividad y condiciones tecnológicas necesarias para el cumplimiento de sus labores en modalidad de teletrabajo (Art. 6A Ley 1221 de 2008, adicionado por el Art. 53 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 123 - Salud y Seguridad en el Teletrabajo.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S deberá:

1. Reportar a la ARL el lugar de ejecución del teletrabajo.
2. Incluir esta modalidad en la identificación y evaluación de riesgos laborales.
3. Suministrar información, elementos de protección y capacitaciones sobre ergonomía, pausas activas y seguridad informática.
4. Promover la participación del trabajador en actividades virtuales de promoción y prevención.

Parágrafo primero.: Conforme a lo previsto en la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1227 de 2022 y las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales, INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S deberá informar oportunamente a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente sobre la ejecución temporal o permanente de actividades bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo. Dicha notificación deberá contener, como mínimo, la descripción de las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se desarrollarán las labores, incluyendo la jornada pactada, el domicilio desde el cual se prestará el servicio, las herramientas de trabajo suministradas por la empresa, y las medidas de prevención y autocuidado adoptadas. Esta obligación tiene como finalidad asegurar la cobertura integral en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, y se constituye en un deber esencial de protección y gestión del riesgo por parte del empleador.

ARTÍCULO 124 - Deberes del Trabajador.: El trabajador deberá:

1. Proveer información veraz, clara, completa y actualizada sobre el lugar de ejecución del teletrabajo o trabajo en casa, cuando corresponda.
2. Garantizar el adecuado uso, conservación, custodia y devolución de los equipos, herramientas, programas, documentos, información y demás elementos proporcionados por la Empresa.
3. Acatar las medidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las recomendaciones de la A.R.L., las instrucciones de autocuidado, ergonomía, pausas activas, prevención de riesgos laborales y seguridad de la información.
4. Reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes, condiciones inseguras, novedades de salud, fallas tecnológicas o cualquier situación que pueda afectar el normal desarrollo de sus funciones, de forma inmediata al jefe inmediato, al área de Recursos Humanos o a quien haga sus veces.

PARÁGRAFO PRIMERO.: Los trabajadores deberán cumplir desde casa o desde el lugar autorizado para la prestación del servicio, las normas, reglamentos e instrucciones relacionadas con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S., y procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la Empresa información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio en su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Igualmente, es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), o como vigías ocupacionales cuando corresponda, reportar accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades laborales e

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	62 de 72

incapacidades de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que adelante INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. o la A.R.L., y en general cumplir con todas las obligaciones previstas en la normatividad aplicable.

PARÁGRAFO TERCERO - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S., en calidad de empleador, deberá cumplir las siguientes obligaciones específicas:

1. Informar oportunamente a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa que corresponda, así como las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se desarrollarán las labores, cuando ello resulte exigible conforme a la ley.
2. Incorporar el teletrabajo y el trabajo en casa, cuando corresponda, en la metodología de identificación, evaluación, valoración y control de riesgos, en concordancia con el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
3. Implementar canales de comunicación idóneos que permitan al trabajador informar novedades, incidentes, accidentes laborales, enfermedades, fallas tecnológicas o situaciones derivadas de la ejecución de sus labores.
4. Garantizar, según la modalidad aplicable y lo pactado con el trabajador, la provisión de equipos, programas, licencias, elementos de protección, capacitaciones, asistencia técnica y orientación sobre los riesgos asociados al uso intensivo de tecnologías de la información y las comunicaciones.
5. Informar oportunamente al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores vinculados, utilizando para ello el formulario digital dispuesto por la autoridad competente, cuando resulte exigible conforme a la ley (Ley 1221 de 2008; Ley 2088 de 2021; Decreto 1072 de 2015; Decreto 1227 de 2022).

ARTÍCULO 125 - Dotación Tecnológica y Confidencialidad.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. suministrará, cuando corresponda y según la modalidad autorizada, las herramientas tecnológicas necesarias para el adecuado desarrollo de las funciones del trabajador. El trabajador se compromete a:

1. Utilizar los equipos, herramientas, programas, licencias, claves, accesos, correos, plataformas y demás medios tecnológicos exclusivamente para fines laborales autorizados por la Empresa.
2. Mantener la confidencialidad, reserva, custodia y uso exclusivo de la información, documentos, bases de datos, archivos físicos o digitales, secretos empresariales, fórmulas, procesos, clientes, proveedores, precios, costos, estrategias, propiedad intelectual y demás información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones.
3. Abstenerse de divulgar, transferir, copiar, manipular, extraer, modificar, eliminar, compartir o utilizar indebidamente datos, información, propiedad intelectual, documentos, archivos, claves, accesos o herramientas tecnológicas de la Empresa.
4. Adoptar las medidas de seguridad informática, protección de datos personales, confidencialidad y uso adecuado de tecnologías que establezca la Empresa.
5. Devolver los equipos, documentos, información, accesos, claves, dispositivos y demás elementos entregados por la Empresa cuando esta lo requiera, cuando finalice la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, o al momento de terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO.: El incumplimiento de estas obligaciones podrá constituir falta disciplinaria y, según la gravedad de la conducta, la reincidencia, la información comprometida, el daño causado, el riesgo generado, el beneficio indebido obtenido o la afectación a la Empresa, podrá calificarse como falta grave y dar lugar a las sanciones previstas en este Reglamento Interno de Trabajo o a la terminación del contrato con justa causa, previa garantía del debido proceso (Arts. 58, 60, 62, 108 y 115 C.S.T.; Ley 1581 de 2012; Ley 1221 de 2008; Decreto 1227 de 2022).

ARTÍCULO 126 - Acuerdo Escrito y Formalización.: Toda implementación del teletrabajo requerirá la suscripción de un acuerdo individual escrito entre INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S y el trabajador, el cual deberá contener:

1. Modalidad adoptada.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	63 de 72

2. Horario y jornada.
3. Tareas específicas.
4. Herramientas suministradas.
5. Mecanismos de seguimiento y evaluación.
6. Reversibilidad y duración.

Este acuerdo deberá registrarse ante el Ministerio del Trabajo a través del formulario digital dispuesto para ello, en cumplimiento del artículo 43 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 127 - Pausas Activas y Bienestar.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. facilitará el cumplimiento de pausas activas y descansos razonables entre reuniones virtuales, especialmente en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, cuando estas sean aplicables.

Las pausas activas deberán integrarse dentro de la jornada laboral, sin que impliquen descuento salarial, ampliación de la jornada, pérdida del tiempo efectivo de trabajo, ni autorización para abandonar injustificadamente las funciones asignadas. Estas pausas podrán desarrollarse mediante formatos físicos, digitales, videoconferencias, campañas internas o actividades coordinadas con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y la A.R.L.

El trabajador deberá participar en las pausas activas, capacitaciones, recomendaciones de ergonomía, autocuidado, prevención de riesgos laborales, salud mental y bienestar que sean programadas por la Empresa, la A.R.L. o el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a las necesidades del servicio y a las condiciones propias de la modalidad de trabajo autorizada (Ley 1221 de 2008; Ley 2088 de 2021; Decreto 1072 de 2015; Decreto 1227 de 2022).

ARTÍCULO 128 - Vigilancia y Cumplimiento.: El área de Talento Humano será la responsable del seguimiento, control y evaluación del cumplimiento de este capítulo, en coordinación con los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), la Gerencia General y los jefes de área.

CAPÍTULO XX DESCONEXION LABORAL (ley 2191 de 2022)

ARTÍCULO 129.: Para respetar los derechos de los trabajadores, **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** evitará solicitudes, órdenes, mensajes, llamadas, correos electrónicos o requerimientos laborales por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, en la programación de turnos o en la jornada legal o convencionalmente pactada, incluyendo fines de semana, días festivos, vacaciones, licencias, permisos, incapacidades y días de descanso.

En tal sentido, se respetarán de manera prioritaria estos tiempos, dentro del marco de los derechos fundamentales del trabajador, el principio de dignidad humana y la necesidad de armonización entre la vida personal, familiar y laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO.: En todo caso, durante la prestación del servicio pueden presentarse contingencias, situaciones excepcionales, fuerza mayor, caso fortuito, urgencias operativas o necesidades indispensables para la continuidad del servicio, que ameriten la atención del trabajador. Estas situaciones deberán ser objetivas, necesarias, razonables y proporcionales, y no podrán utilizarse como mecanismo permanente para desconocer el derecho a la desconexión laboral ni constituirán, por sí solas, acoso laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** garantizará a todos los trabajadores el derecho efectivo a la desconexión laboral y digital fuera de la jornada laboral pactada, sin que ello implique perjuicio, sanción, represalia, desmejora o afectación de ningún tipo. Este derecho comprende la facultad de no responder comunicaciones, mensajes, llamadas, correos electrónicos o cualquier otro tipo de contacto laboral durante los

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	64 de 72

períodos de descanso legal o convencionalmente establecidos. Para ello, la Empresa implementará mecanismos internos de prevención, socialización y seguimiento que aseguren su cumplimiento.

PARÁGRAFO TERCERO.: En las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, cuando sean aplicables, deberá observarse que las horas extras, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias ni doce (12) horas semanales, salvo los eventos excepcionales permitidos por la ley o autorizados por la autoridad competente cuando ello resulte exigible.

PARÁGRAFO CUARTO.: Cuando la Empresa y el trabajador acuerden una distribución flexible de la jornada laboral, esta deberá respetar la jornada máxima legal vigente, los descansos obligatorios, la desconexión laboral, la salud física y mental del trabajador y los límites diarios y semanales previstos por la ley. En ningún caso la jornada flexible podrá utilizarse para desconocer el pago de horas extras, recargos, descansos o demás derechos laborales cuando estos se causen conforme a la ley (Ley 2191 de 2022; Art. 161 C.S.T.; Ley 2101 de 2021).

ARTÍCULO 130.: El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTÍCULO 131.: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte La Empresa se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 132.: Se crea una política de desconexión laboral para todos y cada uno de los trabajadores de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S., la cual será socializada, explicada y puesta a disposición de los trabajadores por medios físicos o digitales, con el fin de garantizar el respeto de los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones y vida personal y familiar.

La política de desconexión laboral tendrá como finalidad prevenir requerimientos laborales injustificados por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, evitar afectaciones al descanso, la salud mental y la vida personal del trabajador, y establecer mecanismos internos para atender posibles vulneraciones de este derecho.

PARÁGRAFO PRIMERO.: Se crea el correo electrónico: talentohumanopiccolo@gmail.com como canal de comunicación para el ejercicio, trámite y seguimiento de las solicitudes o quejas relacionadas con el derecho a la desconexión laboral. La queja podrá presentarse por el trabajador a nombre propio o de manera anónima, indicando, en lo posible, los hechos, fechas, medios de comunicación utilizados, personas involucradas y soportes disponibles.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Recibida la queja, la Empresa adelantará una verificación interna, garantizando confidencialidad, debido proceso, no represalias, mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados o de la cesación de la conducta. La Empresa podrá adoptar medidas preventivas, correctivas o disciplinarias cuando corresponda, conforme a la ley y al presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO.: Periódicamente se informará al representante de los trabajadores ante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, sobre la actividad general del canal de desconexión laboral, preservando la reserva, confidencialidad e identidad de los trabajadores involucrados (Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 133 – EXCEPCIONES.: Existen excepciones al ámbito de aplicación de la desconexión laboral, las cuales deberán interpretarse de manera restrictiva, razonable y proporcional, sin desconocer el descanso mínimo, la dignidad humana, la salud, la vida familiar y personal del trabajador. Entre ellas se encuentran:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	65 de 72

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, respecto de quienes la desconexión laboral no estará atada estrictamente al límite de la jornada máxima legal, sin que ello implique desconocer el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso.
2. Aquellos trabajadores que, por la naturaleza de la actividad, cargo o función que desempeñan, deban atender situaciones de disponibilidad excepcional, continuidad operativa, seguridad, mantenimiento, emergencias, producción, logística, atención de clientes, protección de bienes, productos, información o instalaciones de la Empresa, siempre que dicha disponibilidad sea necesaria, razonable, proporcional y justificada.
3. Situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencia, riesgo inminente, accidente, contingencia operativa, sanitaria, tecnológica, productiva, logística o de seguridad, en las que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Empresa para garantizar la continuidad del servicio, evitar perjuicios graves, proteger personas, bienes, productos, información o instalaciones, o solucionar situaciones difíciles o urgentes en la operación de la Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO.: Las excepciones anteriores no autorizan a la Empresa a realizar requerimientos permanentes, injustificados, abusivos o desproporcionados por fuera de la jornada laboral, ni a desconocer descansos, licencias, vacaciones, incapacidades o permisos legalmente reconocidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: Cuando se acuda a una excepción al derecho de desconexión laboral, la Empresa deberá procurar que exista una justificación objetiva, razonable y verificable, y que no exista una alternativa viable menos lesiva para el descanso del trabajador, conforme a la naturaleza de la situación presentada (Ley 2191 de 2022; Sentencia C-331 de 2023).

CAPITULO XXI TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 134.: En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley estatutaria 1581 de 2012 y a su decreto reglamentario 1377 de 2013, INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S adopta la política de privacidad, tratamiento y protección de datos personales, la cual tiene por objeto reglamentar los procedimientos que serán aplicables en el manejo de la información y datos personales y que se encuentra publicada en la página web de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S www.chocolatespiccolo.com

Esta política de protección de datos personales se aplicará a todas las bases de datos y/o archivos que contengan datos personales que sean objeto de tratamiento por INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S considerada como responsable y/o encargada del tratamiento de datos personales.

INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S, podrá pedir expresamente a los titulares o recolectar de su historial los datos que sean necesarios para cumplir la finalidad de las bases de datos, los cuales son -entre otros- sus nombre y apellidos, número de identificación, fecha de nacimiento, dirección de correspondencia, teléfono de contacto, correo electrónico, antecedentes comerciales, judiciales, relaciones comerciales y familiares con otras compañías o con entidades públicas, necesidades e intereses, lugar de trabajo, fotografía o imágenes del rostro y corporales, firma, fechas y horas de acceso a las instalaciones de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S

Los datos podrán ser suministrados explícitamente a INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S mediante formatos de ingreso o vinculación y actualización, recolectados personalmente a través de sus empleados, contratistas, prestadores de servicios o representantes comerciales, obtenidos mediante consulta a terceros que administren bases de datos, o recolectados implícitamente de las operaciones de análisis de mercado, de grupos objetivo, adquisición de productos y/o servicios que son ofrecidos por INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S, o de los comportamientos de los titulares como reclamaciones, solicitudes de cotización, encuestas, propuestas, ofertas, visita a las instalaciones de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S, de participación en proyectos, programas y eventos, entre otros. INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S solo recopilará y/o tratará datos considerados como datos sensibles en los casos permitidos por la ley.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	66 de 72

Para estos casos, los titulares no están obligados a suministrar los referidos datos o a autorizar su tratamiento. Una vez suministrados dichos datos y otorgado el correspondiente consentimiento, los datos serán recopilados y tratados únicamente para las finalidades descritas en la presente política.

CAPITULO XXII

USO DE CÁMARAS DE VIGILANCIA Y CONTROL EN EL ENTORNO LABORAL

ARTÍCULO 135.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. podrá instalar y operar cámaras de vigilancia en áreas comunes, pasillos, zonas de acceso, zonas de producción, almacenamiento, despacho, circulación, puntos de atención, áreas administrativas y demás lugares en los que resulte necesario por razones de seguridad, control operativo, protección de trabajadores, clientes, visitantes, bienes, productos, información, instalaciones y cumplimiento de normas internas.

El objetivo principal de estas cámaras es proteger la seguridad y el orden en el ambiente laboral, así como resguardar los bienes, productos, información e instalaciones de la Empresa. En ningún caso se utilizarán para vulnerar la intimidad, privacidad o dignidad de los trabajadores, ni como mecanismo de acoso laboral o vigilancia abusiva.

La instalación de cámaras no constituye una violación al derecho a la intimidad de los trabajadores, siempre que se utilicen con fines legítimos y conforme a los principios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad, finalidad, circulación restringida, seguridad y confidencialidad. La Empresa deberá asegurar que las cámaras no se conviertan en una herramienta de acoso laboral ni se usen para fines ajenos a la seguridad, control operativo, protección de bienes, cumplimiento normativo o verificación de hechos relevantes dentro de la relación laboral.

La Empresa garantizará que la instalación de cámaras cumpla con la normativa legal, la política de tratamiento de datos personales y el Reglamento Interno de Trabajo, evitando su ubicación en espacios destinados a la intimidad personal, tales como baños, vestuarios, duchas, zonas de cambio de ropa, lactarios o lugares similares. Las cámaras se situarán únicamente en lugares justificados por su naturaleza, orientadas a salvaguardar la seguridad, la operación y el buen desarrollo de las actividades laborales.

La Empresa informará a los trabajadores, visitantes, contratistas y demás personas que ingresen a sus instalaciones sobre la existencia de sistemas de videovigilancia, sus finalidades principales y el tratamiento de las imágenes captadas, mediante avisos visibles, políticas internas, comunicaciones o cualquier otro medio idóneo.

La Empresa se compromete a tratar con confidencialidad las imágenes captadas, restringiendo su acceso únicamente a personas autorizadas y utilizando las grabaciones exclusivamente para fines de seguridad, control operativo, protección de bienes, investigación de incidentes, verificación de incumplimientos, cumplimiento de normativas internas, atención de requerimientos de autoridades competentes o defensa de los intereses legítimos de la Empresa.

La instalación y uso de cámaras no constituyen vigilancia invasiva ni excesiva, siempre que se apliquen dentro de los límites legales y con respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Los mecanismos de control, como las cámaras de seguridad, son herramientas legítimas para cumplir con las normas internas, preservar el orden, proteger la seguridad y prevenir riesgos, siempre que respeten la dignidad, intimidad y protección de datos personales.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	67 de 72

La Empresa velará por el respeto a la dignidad y derechos de los trabajadores, asegurando que los sistemas de vigilancia no interfieran indebidamente con su privacidad ni integridad personal. En ningún caso se utilizarán las cámaras para fines contrarios a las disposiciones legales sobre derechos laborales, protección de datos personales, intimidación, honra y dignidad humana (Art. 59 C.S.T.; Ley 1581 de 2012; Decreto 1377 de 2013).

CAPÍTULO XXIII

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 136 – Marco normativo y fundamento.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S adopta en estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, norma que introdujo modificaciones sustanciales al Código Sustantivo del Trabajo con el fin de actualizar la protección de los derechos laborales, garantizar un ambiente libre de violencia y acoso, y fortalecer las medidas contra cualquier forma de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

En particular, las disposiciones que aquí se establecen se fundamentan en:

1. El artículo 16 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, delimitando de manera clara las facultades de subordinación del empleador, de modo que estas no se ejerzan de manera abusiva ni vulneren la dignidad, el honor o los derechos fundamentales de los trabajadores.
2. El artículo 17 de la misma ley, que adicionó prohibiciones expresas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, para impedir conductas discriminatorias en el marco de las relaciones laborales.
3. El artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, que estableció de forma expresa las medidas que deben implementar las empresas para la prevención, atención y eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo.
4. Normas complementarias de orden interno, como la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, la Ley 1257 de 2008 sobre violencia contra las mujeres, la Ley 2365 de 2024 sobre violencias basadas en género y las decisiones jurisprudenciales emitidas por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado en materia de derechos fundamentales y laborales.

De esta forma, el marco normativo asegura que las medidas adoptadas por INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S no solo tengan sustento legal, sino que también estén alineadas con los estándares internacionales de protección de los derechos humanos en el trabajo.

ARTÍCULO 137 – Alcance y campo de aplicación.: Las disposiciones de este capítulo tienen un alcance amplio e integral, aplicándose a todas las personas que, de manera directa o indirecta, tengan relación con INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S o participen en sus actividades, con independencia de la forma de vinculación o de la jerarquía que ocupen.

El ámbito de aplicación comprende, entre otros, a:

1. Trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo.
2. Contratistas y proveedores, en cuanto tengan relación con INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S y sus trabajadores.
3. Estudiantes en formación, aprendices, pasantes y practicantes, quienes, aun sin contrato laboral, mantienen contacto directo con el entorno de trabajo.

Parágrafo primero.: La aplicabilidad de este capítulo se extiende a las actividades presenciales, remotas, virtuales e híbridas, incluyendo comunicaciones por correo electrónico, aplicaciones de mensajería, videollamadas, plataformas digitales y cualquier otro medio de interacción relacionado con el trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	68 de 72

ARTÍCULO 138 – Límites a la subordinación.: La subordinación constituye un elemento esencial del contrato de trabajo que permite a INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S impartir órdenes, supervisar el cumplimiento de las obligaciones y establecer lineamientos para el desarrollo de las actividades. No obstante, conforme al artículo 16 de la Ley 2466 de 2025, estas facultades no son absolutas ni ilimitadas, sino que deben ejercerse con respeto a la dignidad, los derechos humanos y las garantías fundamentales de los trabajadores.

En consecuencia, se prohíbe que la subordinación sea ejercida de manera que:

1. Vulnere la dignidad, el honor, la intimidad o los derechos mínimos del trabajador.
2. Constituya discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, edad, convicciones políticas o religiosas, estado de salud, condición familiar o sindical.
3. Genere prácticas de hostigamiento, intimidación, persecución o cualquier manifestación de acoso laboral.

Parágrafo Primero.: El ejercicio abusivo de la subordinación, en contravención de estos límites, dará lugar a sanciones disciplinarias internas, sin perjuicio de las investigaciones administrativas que adelante el Ministerio del Trabajo y de las responsabilidades civiles o penales que correspondan.

ARTÍCULO 139 – Prohibiciones frente a la discriminación.: Queda expresamente prohibida toda conducta de carácter discriminatorio en el entorno laboral. En desarrollo de lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y en las normas constitucionales, legales e internacionales aplicables, se destacan las siguientes prohibiciones:

1. **Discriminación de género y diversidad.:** Se prohíbe cualquier práctica que desconozca, limite, excluya o afecte los derechos de las mujeres y de las personas con identidades de género diversas.
2. **Protección de la maternidad y la paternidad.:** No podrán asignarse tareas que impliquen riesgo para la salud de la persona gestante o del feto. Se garantizarán, cuando correspondan, los ajustes razonables, medidas de protección o reubicación sin desmejora de condiciones laborales, conforme a la ley, las recomendaciones médicas, de Seguridad y Salud en el Trabajo o de la A.R.L.
3. **Víctimas de violencia.:** Está prohibido cualquier acto que limite oportunidades laborales a quienes acrediten ser víctimas de violencia basada en género, debiendo la Empresa implementar las medidas de protección que resulten razonables y procedentes conforme al caso concreto.
4. **Estado de salud.:** No podrá condicionarse el acceso, permanencia, promoción o ascenso en el empleo con base en la condición médica del trabajador, salvo en los casos estrictamente justificados por la normatividad en riesgos laborales, restricciones médicas, recomendaciones ocupacionales o condiciones objetivas del cargo.
5. **Convicciones políticas, religiosas o ideológicas.:** **INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.** no podrá exigir renuncia o modificación de convicciones personales, siempre que estas no interfieran de manera objetiva, grave y comprobada en el normal desarrollo de las funciones, la convivencia laboral, la seguridad, la disciplina o el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

PARÁGRAFO PRIMERO.: Toda conducta discriminatoria debidamente comprobada podrá constituir falta disciplinaria y, según su gravedad, reiteración, daño causado, afectación a la dignidad humana, perjuicio a la víctima, impacto en el ambiente laboral y proporcionalidad de la medida, podrá calificarse como falta grave, sin perjuicio de la posibilidad de ser denunciada ante la autoridad laboral, administrativa o judicial competente.

PARÁGRAFO SEGUNDO.: La imposición de cualquier medida disciplinaria por conductas discriminatorias deberá estar precedida del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo, con garantía del debido proceso, derecho de defensa, contradicción, valoración de pruebas, proporcionalidad y decisión motivada (Art. 13 C.N.; Art. 18 Ley 2466 de 2025; Art. 115 C.S.T.).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	69 de 72

ARTÍCULO 140 – Definición y alcance de la violencia y el acoso.: En concordancia con el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo cualquier comportamiento, práctica, amenaza o manifestación, única o reiterada, que tenga por objeto o efecto causar daño físico, psicológico, sexual o económico a una persona vinculada con INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.

Este fenómeno puede materializarse en distintos escenarios:

1. Espacios físicos de INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S (oficinas, talleres, plantas de producción, obras, entre otros).
2. Espacios públicos o privados en los que se desarrollen actividades laborales.
3. Medios de transporte asociados al trabajo, tanto públicos como privados.
4. Ambientes domésticos o residenciales, cuando las funciones se realicen bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa.
5. Plataformas digitales y canales electrónicos, incluyendo correo electrónico, chats, videollamadas y redes sociales utilizadas con fines laborales.

Parágrafo Primero.: La violencia y el acoso pueden provenir de cualquier actor vinculado al entorno de trabajo: superiores jerárquicos, compañeros, subordinados, contratistas, clientes o proveedores.

ARTÍCULO 141 – Medidas de prevención, atención y reparación.: INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S adoptará un enfoque integral para prevenir, atender y reparar los casos de violencia, acoso y discriminación, en armonía con las normas nacionales e internacionales.

1. **Prevención.**
 - Inclusión de políticas de respeto, igualdad y no discriminación en el reglamento interno.
 - Capacitación y sensibilización periódica de todos los niveles de la empresa.
 - Protocolos específicos para la prevención del acoso sexual y de la violencia basada en género.
 - Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral como órgano de seguimiento.
2. **Atención.**
 - Establecimiento de canales confidenciales y seguros de denuncia.
 - Procedimientos internos de investigación con celeridad y enfoque diferencial.
 - Medidas inmediatas de protección para salvaguardar la integridad de la víctima.
3. **Reparación y garantías de no repetición.**
 - Acompañamiento psicológico, jurídico y social.
 - Acciones de protección frente a represalias.
 - Ajustes en los protocolos internos para evitar la reincidencia.

Parágrafo Primero.: Todas estas medidas deberán ser aplicadas bajo el principio de confidencialidad, respeto, imparcialidad y enfoque en los derechos de las víctimas.

CAPÍTULO XXIV CONTROLES DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

ARTÍCULO 142 - FINALIDAD Y ALCANCE DE LOS CONTROLES DE SEGURIDAD.: En desarrollo del poder subordinante que confiere el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al empleador, y en cumplimiento del deber de garantizar la seguridad, integridad y protección de los trabajadores, clientes, visitantes y de los bienes de la Empresa, se establece la facultad de implementar medidas de control y vigilancia en los centros de trabajo.

El alcance de dichos controles comprenderá:

1. La preservación de los activos materiales e inmateriales de la Empresa, incluyendo bienes físicos, equipos tecnológicos, información confidencial y propiedad intelectual.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	70 de 72

2. La prevención de conductas que puedan constituir infracciones disciplinarias, ilícitos penales o incumplimientos contractuales, tales como hurto, daño en bien ajeno, apropiación indebida, fuga de información o cualquier otra actuación contraria a la ley o al reglamento interno.
3. La protección del ambiente laboral y el aseguramiento de condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades productivas.

Las medidas aquí previstas no constituyen una injerencia arbitraria en la esfera privada del trabajador, sino mecanismos legítimos de control que se aplicarán de manera razonable, proporcional y dentro de los límites previstos en la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional.

ARTÍCULO 143 - TIPOS DE CONTROLES DE SEGURIDAD AUTORIZADOS.: La Empresa, atendiendo a criterios de necesidad y razonabilidad, podrá implementar uno o varios de los siguientes mecanismos de control:

1. Requisitos preventivos y aleatorias

- a. Se podrán realizar revisiones no discriminatorias sobre pertenencias, maletas, bolsos, cajas o cualquier otro objeto que ingrese o salga de las instalaciones de la Empresa.
- b. Dichas requisas tendrán carácter general, no selectivo, y se practicarán respetando la dignidad y honra de los trabajadores.
- c. En ningún caso podrá efectuarse contacto físico directo entre el personal autorizado para la requisa y el trabajador inspeccionado.

2. Controles tecnológicos

- a. Se autoriza la instalación y operación de sistemas de videovigilancia, controles de acceso biométricos, registros electrónicos y demás mecanismos tecnológicos de seguridad.
- b. Su uso estará limitado a los fines de vigilancia y control de los activos e instalaciones de la Empresa.
- c. Se garantizará el derecho de información previa a los trabajadores sobre la existencia, ubicación y finalidad de dichos sistemas.

3. Inspección de bienes de la Empresa

- a. La Empresa podrá verificar en cualquier momento el estado, uso y destino de los bienes entregados a los trabajadores para el cumplimiento de sus labores.
- b. El trabajador estará obligado a permitir dicha verificación, sin que ello constituya una intromisión en su vida privada, dado que se trata de elementos que permanecen bajo la titularidad y responsabilidad patrimonial de la Empresa.

ARTÍCULO 144 - LÍMITES Y GARANTÍAS.: La implementación de los controles de seguridad deberá observar los siguientes parámetros jurídicos y éticos:

1. **Respeto a la dignidad humana:** Toda actuación deberá realizarse de manera cortés, respetuosa y en condiciones de igualdad, quedando expresamente prohibido cualquier trato degradante, humillante o intimidatorio hacia los trabajadores.
2. **Prohibición de intromisión en ámbitos íntimos:** No podrán realizarse requisas o inspecciones en lugares reservados a la privacidad del trabajador, tales como baños, vestuarios, zonas de descanso o áreas designadas para su alimentación.
3. **Aplicación general y objetiva:** Las medidas deberán ejecutarse bajo criterios de universalidad y sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, religión, edad, condición social, ideología, orientación sexual, discapacidad u otra circunstancia personal.
4. **Principio de proporcionalidad:** Los mecanismos de control deberán ser adecuados para la finalidad de seguridad que persiguen, necesarios en su implementación y proporcionales en sus efectos, evitando el uso de medidas excesivas o innecesarias cuando existan alternativas menos invasivas.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	71 de 72

ARTÍCULO 145 - INFORMACIÓN Y TRAZABILIDAD.: Con el fin de garantizar transparencia y seguridad jurídica, la Empresa informará oportunamente a todos los trabajadores sobre la existencia, objetivos y procedimientos asociados a los controles de seguridad.

De cada procedimiento de requisita o verificación podrá levantarse un acta o registro electrónico, que documente:

- ✓ Fecha y hora de la medida.
- ✓ Nombre del trabajador o trabajadores sujetos al control.
- ✓ Responsable que realizó la diligencia.
- ✓ Resultado del procedimiento.

Estos registros harán parte de los archivos internos de la Empresa y se utilizarán exclusivamente para fines de seguridad y control disciplinario, sin perjuicio de que puedan ser puestos a disposición de las autoridades competentes cuando sea requerido.

ARTÍCULO 146 - DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.: En la aplicación de los controles de seguridad, los trabajadores conservarán, en todo momento, los siguientes derechos:

1. Derecho a ser tratados con respeto, dignidad y en condiciones de igualdad.
2. Derecho a conocer, de manera previa y clara, las políticas de control implementadas por la Empresa.
3. Derecho a presentar observaciones, reclamaciones o solicitudes de aclaración sobre la aplicación de dichas medidas.
4. Derecho a la protección de su intimidad y honra, en los términos del artículo 15 de la Constitución Política.
5. Derecho a que las medidas no se conviertan en instrumentos de persecución, hostigamiento o acoso laboral, quedando protegidos por la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 147 - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.: La negativa injustificada del trabajador a someterse a los controles de seguridad aquí regulados podrá ser considerada como una falta disciplinaria, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

De igual forma, se configurará falta disciplinaria grave el hallazgo de elementos de propiedad de la Empresa en posesión del trabajador sin autorización expresa, o la alteración, manipulación o daño de los mecanismos tecnológicos de control implementados.

En tales casos, la Empresa podrá adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente, respetando siempre el derecho de defensa y el debido proceso del trabajador.

ARTÍCULO 148 - NATURALEZA NORMATIVA Y FUNDAMENTO JURÍDICO.: El presente capítulo se expide en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 53 de la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012 en materia de protección de datos personales, así como las sentencias T-552 de 1997, T-768 de 2008 y demás jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha establecido los límites de razonabilidad y proporcionalidad en la implementación de medidas de control empresarial.

Así mismo, se ajusta a los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo en conceptos jurídicos sobre la materia, en los cuales se ha señalado que los controles de seguridad en los sitios de trabajo constituyen una práctica legítima siempre que se apliquen en condiciones de respeto a la dignidad humana y en observancia de los derechos fundamentales de los trabajadores.

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTICULO 149.: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley 2466 de 2025, y en concordancia con los principios de publicidad, transparencia, libre acceso a la información laboral y garantía del debido proceso, la empresa garantizará la divulgación oportuna, permanente y actualizada del presente Reglamento Interno de Trabajo por medios físicos y digitales, de forma que todos los trabajadores tengan pleno conocimiento de su contenido y puedan consultarlo en cualquier momento.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	FECHA	18/06/2026
		VERSIÓN	3.0
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	PÁGINA	72 de 72

Para tal efecto, se dispone lo siguiente:

- 1. Publicación Física:** Una copia íntegra y vigente del presente Reglamento Interno de Trabajo será fijada en un lugar visible y de tránsito común dentro de las instalaciones principales de la empresa, preferiblemente en zonas destinadas al ingreso o salida del personal, con el fin de facilitar su lectura y consulta directa por parte de los trabajadores, autoridades administrativas, representantes sindicales o cualquier tercero legitimado.
- 2. Publicación Digital:** El Reglamento también se alojará en un repositorio digital institucional, accesible mediante intranet corporativa, portal web o canal interno autorizado, garantizando su disponibilidad permanente, la integridad del documento y el acceso individualizado por parte de los trabajadores mediante credenciales seguras, cuando aplique.
- 3. Actualización y Mantenimiento:** Toda modificación, adición o ajuste normativo que afecte el contenido del Reglamento deberá ser incorporado oportunamente tanto en la versión física como digital, dejando constancia de su fecha de expedición y de entrada en vigencia. Asimismo, el área de Talento Humano deberá emitir comunicación oficial a todo el personal informando sobre los cambios adoptados y facilitando su lectura comprensiva.
- 4. Presunción de Conocimiento:** La publicación del Reglamento por los medios descritos se entenderá como notificación válida a todos los trabajadores, presumiéndose su conocimiento para efectos legales, disciplinarios, contractuales y procedimentales, sin perjuicio de los mecanismos adicionales de divulgación que implemente la empresa en ejercicio de su deber de pedagogía normativa.
- 5. Responsabilidad Administrativa:** La Dirección de Talento Humano será la dependencia responsable de custodiar, publicar, actualizar y garantizar la difusión permanente del presente Reglamento, así como de resolver las inquietudes o requerimientos relacionados con su contenido o aplicación, en el marco de sus funciones legales y reglamentarias.

ARTICULO 150.: Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S. y sus trabajadores.

En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.

ARTICULO 151.: El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XXV CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 152.: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Art. 109, C.S.T.).

FECHA: Junio 2026
DIRECCION: Calle 60 SUR No 77 H-10 Bosa estación (Bogotá-Cundinamarca)
Ciudad: Bogotá D.C.

Sandra Milena Moncada Mayorga
C.C. No 39.629.346 de Fusagasugá (Cundinamarca)
Representante Legal
INDUSTRIAS Q PICCOLO S.A.S.