REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

El objeto del presente Reglamento de Trabajo es definir el conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse la EXCOMIN SAS. y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa SOCIEDAD DE COMERCIALIZACION INTERNACIONAL EXCOMIN S.A.S con domicilio principal en la Calle 11 N° 2E -10 Oficina 102 Centro comercial Quinta Vélez, Cúcuta – Norte de Santander con NIT. 807.005.015-0. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todas las sucursales y/o agencias que funcionen o lleguen a funcionar en el territorio nacional, así como todos sus trabajadores vinculados bajo cualquier modalidad de contrato. 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.

Son trabajadores de planta aquellos que laboran en las dependencias de la compañía. Son trabajadores que desarrollan una tarea u oficio contratado y se les cancelarán su salario y prestaciones sociales de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe postular su hoja de vida mediante la página web de la empresa o los demás medios establecidos por talento humano o por la plataforma del Servicio Público de Empleo de acuerdo a los lineamientos del artículo 31 de la Ley 1636 del año 2013 y desde el 1 de julio de 2014.

En caso de ser convocado por la empresa, el aspirante deberá participar en todas las fases del proceso de evaluación y selección así:

a. El empleador citará al aspirante a las pruebas de aptitud con el área de Talento Humano, Evaluación Médica y de Seguridad y el jefe inmediato del área a la que se postula.
b. Con un porcentaje de aprobación entre el 80% al 100% quien obtenga mayor puntaje en el proceso, será seleccionado de acuerdo al perfil requerido.
c. El seleccionado presentará a la empresa su hoja de vida con la siguiente documentación:

- Cédula de ciudadanía, o tarjeta de identidad y NIT, según el caso. Cuando se trate de un extranjero éste debe presentar su cédula de extranjería o documento soporte de identidad
- Dos referencias personales.
- Dos referencias laborales
- Certificación laboral del último empleador
- Certificados de Estudios realizados.
- En caso de tratarse de profesional universitario, deberá demostrar que posee la correspondiente Tarjeta Profesional o se encuentra debidamente Inscrito para el ejercicio de su profesión para las carreras que apliquen.

- Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

d. El empleador remite a exámenes médicos, clínicos y paraclínicos al aspirante que el médico profesional en salud laboral y los profesionales de SST de la empresa recomienden y que la ley permita para efecto de verificar las aptitudes del trabajador, tanto físicas como psicológicas, para el desempeño del empleo para el cual se le pretende contratar, el costo de estos exámenes los asumirá el empleador.
e. El empleador ordenará como una prueba más de selección de personal la prueba de poligrafía y estudio de seguridad en algunos cargos en busca de evaluar personal idóneo y ajustado realmente al perfil requerido por la empresa.

Surtido el proceso de Selección, y siendo éste favorable para el candidato seleccionado, se pasa al proceso de contratación, estipulado por la empresa.
Parágrafo1: Sin perjuicio de lo anterior, EXCOMIN S.A.S. podrá de manera aleatoria ordenar pruebas de poligrafía periódicas o estudios de seguridad, de acuerdo a la necesidad, o cuando lo considere pertinente.

CONTRATO DE APRENDIZAJE
SECCIÓN I
GENERALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3. Naturaleza del contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025. La relación entre la empresa y el aprendiz tiene como propósito la formación teórico-práctica, y el aprendiz debe desempeñarse en actividades propias del aprendizaje, dentro del giro ordinario de la empresa. La duración máxima de este contrato será de tres (3) años, salvo condiciones distintas definidas por la formación dual acorde con lo previsto en la normativa.

Artículo 4°. Formalidades del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa 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 entidad 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 de identidad 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.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales 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.

Artículo 5°. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

Artículo 6°. Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje. De conformidad a la ley 2466 de 2025

A. Durante la fase lectiva, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento equivalente al mínimo 75 % del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

B. En la fase práctica o en formación dual, dicho apoyo será de al menos 100 % del SMLMV.

C. Para aprendices universitarios que cumplan los criterios (por ejemplo, 24 h semanales y relación con su formación), el apoyo no podrá ser inferior a 1 SMLMV, aunque se trate de formación dual.

D. Este apoyo no podrá ser negociado con convenios colectivos o por fallos arbitrales que lo disminuyan.

Artículo 7°. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y Prestaciones.

A. En la etapa lectiva: la empresa debe afiliar al aprendiz al sistema de salud y a riesgos laborales, como si fuera trabajador dependiente.

B. En la etapa práctica (o durante toda la formación en modelos duales): el aprendiz debe estar afiliado a salud, pensión y riesgos laborales, con todos los aportes correspondientes, y tendrá derecho a prestaciones sociales equivalentes a las de un trabajador dependiente (ejemplo: primas, vacaciones, cesantías, intereses sobre cesantías, etc.).

C. El aporte por riesgos laborales se hará según el nivel de riesgo que tiene la empresa.

Artículo 8°. Modalidades del Contrato de Aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes, modalidades:

a. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

b. La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA.

c. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA de acuerdo con el artículo 50 del Decreto 2838 de 1960.

d. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones.

e. aprobadas por el Estado.

f. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.

g. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

h. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

Artículo 9°. Prácticas y/o Programas que no constituyen Contratos de Aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

Artículo 10°. Terminación del Contrato de Aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo éste verificarla en cualquier momento. Son causales terminación de contrato:

A. incumplimiento grave del aprendiz o de la empresa a las obligaciones del contrato.

B. causa legal adicional prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, respetando la naturaleza especial del contrato.

C. Cualquier obligación contemplada en este reglamento interno de trabajo que sea atribuible al APRENDIZ como incumplimiento o falta al deber de ejecución de sus funciones, respetando los procedimientos establecidos mediante la ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1: Artículo 4. Aplicabilidad y transición: Los contratos de aprendizaje vigentes al 25 de junio de 2025 comenzarán a regirse por la Ley 2466 para los efectos que se causen desde esa fecha en adelante, según lo interpretado por el Ministerio del Trabajo. La empresa podrá formalizar un otrosí para incorporar las nuevas condiciones de remuneración, seguridad social y prestación de beneficios conforme a la reforma.

Parágrafo 2. Obligaciones de la empresa:

A. Garantizar la afiliación correcta a los sistemas de seguridad social según la fase del contrato.

B. Pagar oportunamente el apoyo de sostenimiento establecido por ley.

C. Ajustar los contratos vigentes mediante otrosí cuando sea necesario para cumplir los nuevos requisitos legales.

D. Cumplir con los reportes y obligaciones frente al SENA o institución formadora, según lo acordado.

Parágrafo 3. Obligaciones del aprendiz:

A. Asistir y cumplir con el programa formativo (fases lectiva y práctica).

B. Desempeñar dentro de la empresa las tareas que contribuyan a su formación.

C. Usar los elementos de protección y cumplir los protocolos de seguridad cuando aplique.

D. Informar ausencias, justificar con documentos y respetar las condiciones del programa de aprendizaje.

Artículo 11°. Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del Aprendiz. El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

Artículo 12°. Otras Entidades Públicas obligadas a la vinculación de aprendices. En las regiones a las que hace referencia el parágrafo del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, las entidades públicas de cualquier orden, los establecimientos públicos de cualquier orden o las Empresas Sociales del Estado, cumplirán con la cuota de aprendices, siempre y cuando, cuenten con la disponibilidad presupuestal para tal efecto.

Las entidades públicas de cualquier orden diferentes a las empresas industriales y comerciales del estado y las Sociedades de Economía Mixta, podrán vincular voluntariamente, aprendices en el marco de lo dispuesto por la Ley 789 de 2002.

SECCIÓN II
CUOTA DE APRENDIZAJE

Artículo 1°. Regulación de la Cuota de Aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada a partir de la vigencia del presente Decreto por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que le asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994.

Parágrafo 1 °. Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) Y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.

Parágrafo 2°. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquél, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Esta distribución también deberá ser informada en el plazo y condiciones previstas en el inciso cuarto del presente artículo.

Parágrafo 3°. El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices, sin exceder el doble de la misma, siempre y cuando, mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para el cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA donde funcione su domicilio principal.

Parágrafo transitorio. Los patrocinadores a quienes el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA no les haya determinado la cuota de aprendices en el marco de la Ley 789 de 2002, deberán establecer la cuota de aprendices, seleccionarlos, contratarlos o monetizarla e informar a esa entidad, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994.

Artículo 2°, Monetización de la cuota de Aprendizaje. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, ésta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual, deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo; de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota. Cuando el empleador, en cumplimiento del parágrafo transitorio del artículo 110 del presente Decreto, opte por monetizar la cuota mínima de aprendices, total o parcialmente, deberá efectuar el primer pago, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del presente Decreto.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota, el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

Parágrafo. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

Artículo 3°. Pago de la monetización de la cuota de Aprendizaje. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA.

De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento (80%) deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender -FE Y el veinte por ciento (20%) en la cuenta de "Apoyos de sostenimiento" del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA. Los intereses moratorios y las multas impuestas por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje, deberán girarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

CAPÍTULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 1. Una vez contratado el colaborador tendrá 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

ARTICULO 2. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero C. S. del T.).

ARTICULO 3. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total del periodo de prueba pueda exceder de dos (2) meses contados a partir de la fecha de vinculación.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando se celebren con un mismo trabajador contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 4. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C. S. del T.).

CAPITULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 1. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la compañía, sino el de simples o 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 EXCOMIN SAS. los cuales solo tienen derecho al pago del descanso y demás, días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y en cuanto a prestaciones se refiere, a las indicadas en el inciso 2º. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. JORNADA LABORAL: La jornada laboral aplicada en la sociedad EXCOMIN SAS, estará regida de conformidad a la ley 2466 de 2025.

A. Desde julio 2026. 42 horas/ semana.
B. Jornada nocturna: 7:00 pm a 6:00 am.

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

TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN OFICINAS

- LUNES A VIERNES:

7:30 A.M - 12:00 P.M
2:00 P.M - 5:00 P.M.

- SABADO

8:00 A.M - 12:30 P.M

TRABAJADORES OPERATIVOS EN PLANTA – SEGÚN LA SEDE: los horarios a continuación se aplicaran en turnos con aplegó a la legislación colombiana y aplicación a la ley 2466 de 2025-

- LUNES A VIERNES:

6:00 A.M - 11:30 P.M
1:00 P.M. - 3:00 P.M.

- SABADO:

7:00 A.M – 11:30 A.M

CAPÍTULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 1. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 A.M. y las 07:00 P.M. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 P.M. y las 6:00 A.M.

ARTÍCULO 2. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada diurna y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159, C. S. del T.)

ARTÍCULO 3. Trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art 167 C.S.T.).

ARTÍCULO 4. Tasas y liquidación de recargos. Límites: 2 horas extras diarias, 12 horas extras semanales

Recargos según la ley:

A. Hora extra diurna 25%
B. Hora extra nocturna 75%
C. Recargo nocturno 35%
D. Dominical/ festivo: 80%(2025), 90%(2026), 100%(2027)

Parágrafo: La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 5. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores cada jefe inmediato.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 1. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se

trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

4. De acuerdo al art. 3 de la ley 1857 de 2017, La empresa dispondrá de una jornada de trabajo cada semestre, para que el trabajador comparta con su familia, para ello es posible se pueda cumplir de tres maneras:

- La Empresa puede disponer a su criterio el sitio y la forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia.
- El empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal, ley 21 de 1982
- En la eventualidad de que las dos primeras opciones no hayan podido cristalizarse, se concederá al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines presentando el soporte de los mismos a la Dirección de Talento Humano y programandolas con previo aviso de 15 días, sin que afecte las operaciones o el desarrollo de su cargo o departamento.

Parágrafo 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5o., Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

Parágrafo 3: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpreta la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTICULO 2. El descanso en los domingos tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990, modificado por el artículo 51 de la Ley 789/2002.

ARTICULO 3. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C. S. del T.).

ARTICULO 4. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 5. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a desde la una de la tarde (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

ARTICULO 6. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un 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 puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

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

ARTÍCULO 2. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C. S. del T.).

ARTÍCULO 3. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art 188, C. S. del T.).

ARTÍCULO 4. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de

vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C. S. del T.).

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. Artículo 3 Ley 50 de 1990 Parágrafo.

ARTÍCULO 5. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajador técnicos especializados, de confianza (Artículo 190, C. S. del T.).

ARTÍCULO 6. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 concedieron.

ARTÍCULO 7. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, art 5).

CAPÍTULO IX
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 1. Para el desarrollo de este capítulo la empresa define las clases de permisos así:

a. PERMISOS REMUNERADOS: Son permisos remunerados los que concede la empresa a sus trabajadores en los siguientes eventos:

- Los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación,
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. El trabajador está obligado a solicitar a familiares o terceros que en caso de sufrir accidente o calamidad deben notificar a la empresa.

Nota: La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

- Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente,
- Para desempeñar comisiones inherentes a la organización y
- Para asistir al entierro de sus compañeros,
- Permisos prioritarios, los que solicite el empleado para atender situaciones urgentes que le obliguen a ausentarse máximo dos horas de su sitio de trabajo.
- en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o

de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

- Diligencias laborales que deban adelantarse fuera de la oficina principal.
- Para atender diligencias judiciales.
- Para atender citaciones de índole educativas de sus menores hijos.

LICENCIA DE MATERNIDAD : La Empresa concederá a todas las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

- Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
- Para los efectos de la licencia de que trata este numeral, la trabajadora debe presentar a la Empresa un certificado médico en el cual conste:
  - El estado de embarazo de la trabajadora.
  - La indicación del día probable del parto.
  - 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.
  - Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante, 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 adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.
- En caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
- La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 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 las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, 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 de 17 semanas contadas desde la fecha del parto, o de 16 a 18 semanas por decisión médica. de acuerdo con lo previsto en el numeral anterior.

LICENCIA DE PATERNINDAD: La Empresa concederá al trabajador que tenga un hijo con su cónyuge o compañera permanente una licencia remunerada de paternidad de dos (2) semanas.

- Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.
- La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. 5. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

Parágrafo. Licencia de Paternidad compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

- La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:
- 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 entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.
- Para los efectos de la licencia de que se trata, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante la Empresa, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- Los padres deberán presentar ante la Empresa un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. b) La

indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

Parágrafo: Licencia Parental Flexible de tiempo parcial
La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo 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 de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

- La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:
- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la licencia y del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida. 2. Para los efectos de la licencia parental flexible de tiempo parcial, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
  - El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
  - Debe existir mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con la Empresa a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. La Empresa dará respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

PERMISOS NO REMUNERADOS: son permisos no remunerados, los que el empleado programa con antelación para trámites, o diligencias personales. El empleado deberá solicitar el permiso con mínimo 48 horas de anterioridad.

Parágrafo: TRÁMITE DE LOS PERMISOS

PARA LOS PERMISOS REMUNERADOS:

El trabajador está obligado a avisar con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes, para asistir al entierro de sus compañeros, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En casos de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- En casos de licencia de luto el trabajador deberá demostrar ante la empresa este hecho mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. El trabajador podrá acudir ante la EPS en la que se encuentre afiliado, ya que esta deberá en estos eventos prestar asesoría psicológica a la familia. Ley 1280 de enero 5 de 2009.
- En casos de licencia de maternidad y paternidad, el empleado deberá soportar el hecho mediante documento expedido por la EPS en la que se encuentre afiliado.
- En casos de permisos para concurrencia a citas médicas si la cita es programada deberá informarse por correo electrónico, telefónicamente o presencial, al jefe inmediato copiando al área de recursos humanos quien dará la autorización, por el mismo medio en que se hizo la solicitud.

PARA LOS PERMISOS NO REMUNERADOS

El trabajador deberá solicitar el permiso por escrito ante la empresa o mediante correo electrónico, al área de Talento Humano con copia a su jefe inmediato con anticipación de 48 horas hábiles, quienes darán respuesta por el mismo medio en que se hizo la solicitud, aprobando o negando el permiso. La mera solicitud del permiso no supone su aprobación.
En caso de aprobarse el permiso, el empleado de trabajo en plantas y operaciones deberá solicitar la respectiva orden de reintegro en el área de Talento Humano para presentarla en el centro de trabajo.

CAPÍTULO X
SALARIOS MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 1. Formas y libertad de estipulación.

- El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
- No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno,

extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

- 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%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 2. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C. S. del T.).

ARTICULO 3. 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. del T.).

ARTICULO 4. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona :

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Éste será de quince días no mayor a un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C. S. del T.).

Parágrafo 1: Períodos de pago: El salario se pagará por quincenas vencidas.

Parágrafo 2: Autorización de horas extras: Para hacer efectivo el pago de horas extras es preciso autorización por parte del jefe inmediato e informe Talento Humano y el respectivo reporte a nómina

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

ARTICULO 1. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e Higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Parágrafo: Conforme a lo establecido en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Parágrafo: Conforme a lo establecido en el Decreto 1886 de 2015 o Reglamento de Seguridad en las diferentes operaciones.
Tanto el trabajador como el empleador deben acatar las disposiciones establecidas para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y prevenir la materialización de los mismos, preservar las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo en los que se desarrollan tales labores.

ARTICULO 2. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., A.R.L., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 3. Todo trabajador, desde el mismo día en que haya sufrido un accidente de trabajo y/o se sienta enfermo, deberá reportarlo al empleador, a 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. 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. En el caso que el médico tratante determine otorgarle una incapacidad al trabajador, este deberá presentarla ante el empleador dentro del término de 2 (días) hábiles, vencido este plazo el empleador notificara por correo certificado la solicitud de la exigencia de documentación que justifique la ausencia, dándole un plazo de 1 (día) hábil para su contestación, en caso de no obtener respuesta alguna, se considerara como ausencia injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar la respuesta.

ARTICULO 4. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negaré a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 5. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriben la normatividad vigente del ramo en general, y en particular a las que ordene EXCOMIN SAS. para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y así prevenir las enfermedades y accidentes de trabajo, en el manejo de las herramientas, máquinas y equipos, y demás elementos de trabajo.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, normas, reglamentos, políticas, procedimiento y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la EXCOMIN SAS., que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 6. En caso de accidente de trabajo, el jefe o líder del área o de la operación, y los responsables del área de seguridad y salud en el trabajo , ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportándolo en los términos establecidos en la ley, ante la A.R.L y en caso de accidente grave y/o mortal se comunicara al ministerio de trabajo y de acuerdo a la actividad económica en la que se presentaren los hechos .

Parágrafo: Es obligación del trabajador informar, en caso de accidente de trabajo al jefe de área y este a su vez deberá informar a los encargados del área de seguridad y salud en el trabajo, quienes serán los responsables de realizar el respectivo protocolo de reporte, asistencia y seguimiento del accidente.

ARTICULO 7. En caso de accidente no mortal, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, o a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, para que se le indiquen las consecuencias del accidente y el periodo de la incapacidad.

Parágrafo: es también obligación del trabajador reportar todo accidente leve, incidente y/o desviación que pueda llegar a afectar su integridad o su estado de salud, o la de sus compañeros, a fin de que el empleador tome las medidas necesarias para prevenir los riesgos; para tal efecto existe en cada centro de trabajo planilla donde el trabajador deberá informar cualquier novedad presentada durante la ejecución de su jornada diaria.

ARTICULO 8. Los responsables de SST 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 el reglamento que se expida.

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

ARTÍCULO 9. En todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud en el trabajo y las obligaciones derivadas de la relación laboral, la empresa y los trabajadores se sujetarán a las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1886 de 2015 y demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten

CAPÍTULO XII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 1. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o establezca el EMPLEADOR.
- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Ser honesto en todo caso.
- Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las herramientas, máquinas y equipos o instrumentos de trabajo.
- Se prohíbe el uso del uniforme o elementos de dotación con o sin logos de la empresa en actividades extralaborales con compañeros o terceros que incluyan el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas lo cual se considera falta grave.
- Está prohibido prestar directamente servicios laborales a otros empleadores o trabajar por cuenta propia en el mismo oficio o afines durante la vigencia del contrato de trabajo.
- Utilizar el uniforme de la empresa o instalaciones de la misma para la generación de contenido en redes sociales no autorizados por la empresa.
- Utilizar el tiempo de trabajo para actividades no relacionadas con la labor como adelanto de trabajos académicos, responsabilidades familiares o trámites personales salvo autorización de la empresa.

Para todos los efectos legales, las normas especiales internas de la compañía, deberán ser dadas a conocer por esta una vez se produzca la decisión de vincular al trabajador, quien deberá estudiarlas conjuntamente con el contrato de trabajo. La firma del contrato de trabajo, deberá hacerse en forma simultánea con la cláusula adicional donde consten las normas especiales de la empresa relativa a los asuntos señalados en este artículo.

No producirá efecto alguno, el hecho de alegar el incumplimiento injustificado por parte del empleado, de las normas internas de la compañía cuando estas no formen parte del contrato de trabajo suscrito con el empleado

ARTICULO 2: REGIMEN DISCIPLINARIO-PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO.

1. Comunicación formal de los cargos.
2. Traslado de evidencias.
3. 5 días hábiles para presentación de descargos.
4. Derecho a acompañamiento.
5. Decisión motivada.
6. Presentación de recursos.

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 1. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

- Gerente General
- Gerentes
- Directores
- Jefes, Líderes o Coordinadores
- Analistas
- Auxiliares

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa

- Líderes de Centro de Trabajo.
- Directores e Inspectores de SST.
- Dirección de Talento Humano
- Gerente General y de áreas a través de Talento Humano.

CAPÍTULO XIV
TRABAJO PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 1. Por políticas de la EXCOMIN SAS. y en procura de preservar la salud e integridad de menores de 18 años; no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- Trabajos donde el menor esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- Trabajos donde tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas, y emisiones de radiofrecuencia.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajo en relleno sanitario, o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

- Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad
- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
- Trabajo en vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado seco de vidriería, operaciones de limpieza con chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- Trabajo en aquellas operaciones o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- Actividades agrícolas o industriales que impliquen riesgo para la salud.
- Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos

- Ruido continuo o intermitente que exceda los 80 decibeles.
- Utilización de herramientas, maquinaria o equipo que lo exponga a vibraciones en todo el cuerpo o en los segmentos, así como la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- Ambientes térmicos rigurosos (calor o frío), debido a la realización de tareas a la intemperie, próximas a fuentes de calor como hornos y calderas, trabajos en cuartos fríos, húmedos o similares.
- Manipulación de sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes o que impliquen exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gama y beta; y a radiaciones no ionizantes ultravioleta, por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes, estaciones de radiocomunicaciones, entre otras.
- Lugares con iluminación natural y/o artificial deficiente de acuerdo con la normatividad vigente sobre el particular.
- Lugares con deficiente ventilación.
- Lugares que lo expone a presiones barométricas altas o bajas, por ejemplo, en el fondo del mar o en condiciones de navegación aérea.
- Trabajos que se realizan bajo tierra o bajo el agua.
- Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una altura geográfica sobre los 3000 metros sobre el nivel del mar.

Ambiente de trabajo con exposición a riesgos biológicos

- Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con animales y personas infectadas o enfermas.
- Actividades que impliquen contacto directo o indirecto con residuos en descomposición de animales (glándulas, vísceras, sangre), pelos, plumas, excrementos, secreciones tanto de animales como humanas o cualquier otra sustancia que implique el riesgo de infección.
- Exposición a vectores de riesgo biológico.

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos

- Contaminantes químicos clasificados con toxicidad aguda en las categorías 1, 2 y 3, de acuerdo con el sistema globalmente armonizado de clasificación y marcación de las Naciones Unidas.
- Cancerígenos clasificados como A1, A2 o A3 por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales de los Estados Unidos y 1, 2A o 2B por la Agencia Internacional para la Investigación de Cáncer, IARC.
- Genotóxicos.
- Contaminantes inflamables o reactivos de categorías 2, 3 ó 4 de la Asociación de Protección contra el Fuego de los Estados Unidos.
- Contaminantes químicos presentes en sustancias sólidas como metales, cerámica, cemento, madera, harinas, soldadura; líquidos como vapor de agua, pintura; gases y vapores como monóxidos de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuros, plomo y mercurio, entre otros.
- Manejo, manipulación o contacto con arsénico y sus compuestos, asbestos, bencenos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y otros compuestos del carbono, metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos y otras sustancias cancerígenas.
- Manejo de sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico y fosfórico.
- Trabajos donde haya libre desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera).
- Trabajos donde exista escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- Trabajo donde tengan contacto o manipulen productos fitosanitarios (fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas), disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos, entre otros.
- Ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno.
- Trabajo en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, en los que se permita el consumo de tabaco.

Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad

- Manipulación de herramientas manuales y maquinarias peligrosas (de la industria metalmecánica, del papel, de la madera, sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne).
- Manipulación y/o operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial, agrícola y minero.
- Actividades de mantenimiento, limpieza y operación de maquinaria o equipo de uso industrial, agrícola y minero.

- Conducción y mantenimiento de vehículos automotores.
- Grúas, montacargas o elevadores.
- Lugares con presencia de riesgos locativos y problemas estructurales.
- Alturas superiores a dos metros.
- Producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o cargamento de explosivos líquidos inflamables o gaseosos.
- Espacios confinados y en espacios cerrados.
- En puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos no trabados o cargas apoyadas contramuros.
- En la operación y/o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, trasmisores de energía, entre otros).
- Trabajos que estén relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Se prohíbe cualquier trabajo que se desarrolle en terrenos en los que por su conformación o topografía, puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales o en los cuales existan zanjas, hoyos o huecos, canales, cauces de agua naturales o artificiales, terraplenes y precipicios.

5. Riesgos por posturas y esfuerzos en la realización de la tarea

- Actividades o trabajos prolongados de pie.
- Actividades o trabajos que exijan posturas forzosas como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones de inclinaciones del tronco entre otras.
- Actividades o trabajos que impliquen manipulación de carga (levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas).
- Actividades o trabajos que exijan movimientos repetitivos de brazos y piernas. Para este fin se establece como límite máximo de repetitividad 10 ciclos por minuto.
- Actividades o trabajos que exijan carga fisiológica elevada.
- Actividades o trabajos que exijan grandes caminatas o desplazamientos al aire libre.

6. Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial

- Trabajo no remunerado.
- Trabajo que interfiera con las actividades escolares.
- En condiciones de aislamiento y/o separación de la familia.
- En condiciones de supervisión despótica, malos tratos, abusos (moral y sexual).
- En situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionadas.
- En jornada de 8 p. m. a 6 a. m.

Parágrafo: Las demás que señalen en forma específica El Código de la Infancia y la Adolescencia. LEY 1098 DE 2006.

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA

Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 1. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores encomendadas.
2. Proporcionar a los trabajadores condiciones, y elementos idóneos de protección personal, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales de forma que se garantice razonablemente su seguridad.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario para hacer efectiva la prestación de los primeros auxilios.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, 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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él conviven.
9. Llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
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 las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 C. S. del T.).

15. Dar cumplimiento a las obligaciones previstas en el Decreto 1886 de 2015, modificado por el Decreto 944 de 2022, y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTICULO 2. 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 o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, elementos y equipos de trabajo que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la entidad las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los activos de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas previstas en el reglamento de higiene y seguridad industrial y prescritas por el médico de la entidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en la oficina de Personal de los centros de trabajo su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Artículo 58, C. S. del T.).
9. El trabajador de turno no podrá abandonar su trabajo y, por lo tanto, continuará laborando hasta que llegué el que lo haya de reemplazar en el turno respectivo.
10. Toda solicitud de permiso deberá ser justificada por el trabajador, presentando la documentación que acredite el hecho, de acuerdo al acápite de los permisos, contemplado en este reglamento.
11. Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de las IPS, EPS o acuda a médico distinto de los designados por estas entidades, la empresa queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a pagar los gastos que se ocasionen, ni las consecuencias por no haber acudido oportunamente a aquellas entidades.
12. El trabajador deberá reportar DE MANERA INMEDIATA los accidentes, incidentes, y desviaciones de trabajo a su jefe inmediato o al encargado del área de SST en su centro de trabajo; para tal efecto hay dispuesto en cada centro de trabajo un encargado del área de seguridad.
13. Una vez reportado el accidente de trabajo; el trabajador deberá seguir las instrucciones del Coordinador de SST y Supervisores de SST
14. Informar de los acontecimientos, y eventualidades ocurridas en cada turno a quien lo reemplace y a su jefe inmediato.
15. Mantener en orden y limpios las instalaciones y puestos de trabajo, y dar el uso adecuado e higiénico a toda la infraestructura de la compañía.
16. Usar de manera adecuada el uniforme asignado como se indica en su acta de entrega; así mismo los elementos y equipos de protección personal entregados por el empleador al

trabajador, como se indica en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.

ARTICULO 3. Se prohíbe a la empresa.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
b. En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del C.S.T. 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. Art. 59 CST numeral 8.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. Art. 59 CST numeral 9.
10. Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. Decreto 2351 de 1965 Artículo 9 – Prohibición Especial a los Patronos en Concordancia con el Artículo 5° del Decreto 1373 de 2006.

ARTICULO 4. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los muebles, enseres y demás elementos sin permiso del propietario.
2. En atención a la actividad económica de la empresa, y que ella constituye una actividad de alto riesgo, queda prohibido presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico de drogas enervantes, o de cigarros o tabacos de origen natural elaborados artesanalmente, conocidos como CHIMÓ o MAMBE, en algunas regiones del país; igualmente consumir, distribuir e inducir al consumo de estas sustancias o bebidas en el desarrollo de sus funciones.

Parágrafo 1: Para el control y verificación del consumo de sustancias alcohólicas en los trabajadores, la empresa a través de su área de Seguridad y salud en el trabajo tomará registros con la utilización de los equipos idóneos para tales casos, el trabajador que se niegue a tomarse la prueba de alcoholemia no se le permitirá el uso de transporte por parte de la empresa, el acceso a los centros de trabajo, ni el manejo de equipos asignados a su labor. En caso de que el colaborador no permita realizarse la prueba de alcoholemia, se registrará en un formato establecido junto con dos testigos colaboradores o jefes y se procederá con el proceso disciplinario.

Parágrafo 2: Para el control, verificación del consumo y distribución de sustancias psicoactivas, narcóticos, drogas enervantes, cigarros o tabacos de origen natural elaborados artesanalmente, conocidos como CHIMÓ o MAMBE la empresa podrá enviar a los empleados a pruebas de laboratorio aleatorias a fin de que por el medio más idóneo se pueda determinar si hubo o no consumo por parte del empleado.

Así mismo, con el apoyo del área de seguridad y de la empresa de vigilancia contratada, EXCOMIN SAS. podrá realizar requisas con todos las ayudas que la compañía de vigilancia considere, siempre que se preserve la honra y la integridad de todos los colaboradores que participen en ella.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad, y escoltas.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador o quien haga sus veces.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que vayan en detrimento de la reputación, honra y dignidad de los trabajadores o directivos de la empresa
7. Vender o traspasar a cualquier título la dotación que la empresa entrega para ser utilizada en el trabajo.
8. Permitir el uso de dotación, elementos de identificación, materiales y equipos a personas no vinculadas a la empresa.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
12. Negarse a utilizar los elementos de protección personal, y equipos suministrados por la empresa, requeridos en su labor.
13. Usar como medio de transporte del personal, aquellas herramientas que son exclusivamente para el transporte del mineral (vagonetas, carretas, volquetas entre otros).
14. No asistir a las actividades programadas por el empleador, calistenia, diálogos diarios de seguridad, capacitaciones, actividades recreativas, eventos entre otros, salvo autorización de la empresa.
15. Falta de revisión, inspección pre-operacional, mal manejo a herramientas, y equipos necesarios para desempeñar la labor contratada.
16. Sustraer, saquear elementos personales y/o herramientas de trabajo.

17. Causar daño intencionalmente a los objetos personales de sus compañeros.
18. Generar intencionalmente algún tipo de daño a las herramientas de trabajo y/o instalaciones de la empresa.
19. Se prohíbe el uso de equipos celulares personales, en desarrollo de sus actividades, salvo excepciones, aprobadas por la Gerencia General
20. Hacer uso inadecuado de los elementos de atención pre-hospitalaria.
21. Abandonar el puesto de trabajo y/o las instalaciones de la empresa sin previa autorización del personal administrativo, cumpliendo con los requisitos dispuestos en el acápite de permisos.
22. Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender.
23. 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, ponga en peligro o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios, talleres, salas de trabajo o vehículos de la empresa.
24. Firmar contratos de trabajo o prestación de servicios con otros empleadores.
25. Solicitar a proveedores, prestadores de servicios o terceros que se relacionen con la empresa, de manera directa o indirecta, o través de insinuaciones o cualquier otro medio: dineros, beneficios en especie, servicios o auxilios de hospedaje, alimentación, traslados o favores tangibles o intangibles en nombre propio o de la empresa haciendo aprovechamiento del cargo o relación comercial.

ARTIVULO 5: INCLUSION LABORAL LEY 2466 DE 2025:
La empresa cumplirá:

A. Cuotas mínimas de vinculación laboral de personas con discapacidad.
B. Ajustes razonables para la contratación de personal con discapacidad.
C. Eliminación de barreras físicas, comunicativas y procedimentales.
D. Reportes al Ministerio del Trabajo

CAPÍTULO XVI
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL

En Excomin S.A.S. adoptamos el compromiso de establecer, promover y mantener un ambiente laboral sano, seguro, respetuoso y digno, fundamentado en el reconocimiento y la protección de la dignidad humana. Cada trabajador, contratista, aprendiz o colaborador tiene el derecho fundamental a desempeñarse en un entorno libre de cualquier forma de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, exclusión o amenaza, en cumplimiento de la legislación laboral vigente y los principios del trabajo decente y digno.

Nuestra organización fomenta una cultura basada en el respeto, la equidad, la ética y la convivencia armónica, fortaleciendo relaciones laborales positivas entre todos los miembros de la empresa. Una conducta alineada con estos valores contribuye al logro de nuestra misión institucional, incrementa la productividad, minimiza los conflictos y mejora las relaciones tanto internas como externas con clientes, proveedores y demás partes interesadas.

En coherencia con este compromiso, Excomin S.A.S. implementa mecanismos de prevención, atención y seguimiento del acoso laboral y/o acoso sexual, a través del Comité de Convivencia Laboral y del Área

de Bienestar Laboral, con el propósito de erradicar cualquier conducta que vulnere la dignidad y los derechos de los trabajadores, integrando la prevención en los sistemas de gestión de la organización.

La empresa rechaza categóricamente toda forma de acoso laboral y/o acoso sexual, sin distinción del cargo, jerarquía o vínculo contractual de los involucrados. Los colaboradores de todos los niveles deberán fomentar el respeto mutuo y el rechazo a cualquier manifestación de hostigamiento, maltrato, persecución, discriminación, violencia de género o saboteo en las funciones laborales.
Las conductas que constituyan presunto acoso laboral y/o acoso sexual serán objeto de investigación interna, conforme a los procedimientos disciplinarios, las políticas institucionales y la normativa nacional vigente, garantizando en todo momento los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y respeto por los derechos de las partes.

Finalmente, esta política será socializada, difundida y publicada a través de los canales oficiales de comunicación de Excomin S.A.S., asegurando su comprensión, apropiación y cumplimiento por parte de todos los colaboradores.

Objetivo

Definir los lineamientos para la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral y del acoso sexual en Excomin S.A.S., garantizando la protección de la dignidad, integridad y bienestar de todas las personas, así como el cumplimiento de la normatividad nacional vigente en materia de convivencia laboral, igualdad y trabajo decente.

Alcance

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, aprendices, pasantes, proveedores, personal en misión y demás personas que mantengan una relación directa o indirecta con la organización, sin distinción de nivel jerárquico o tipo de contratación.

Términos y definiciones

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona en el ámbito laboral, por parte de superiores, compañeros o subordinados, con el propósito o efecto de infundir miedo, intimidación, humillación o desmotivación; deteriorar su ambiente de trabajo; afectar su dignidad; o inducir su renuncia. Estas conductas pueden manifestarse mediante palabras, actos, gestos, omisiones o cualquier forma de presión psicológica o física.

Persecución laboral: Conjunto de actos reiterados de hostigamiento o presión hacia un trabajador, orientados a intimidarlo, desacreditarlo o forzarlo a renunciar, afectando su estabilidad emocional, reputación profesional o permanencia en el empleo.

Desprotección laboral: Toda acción u omisión que ponga en riesgo la integridad física o mental de una persona trabajadora, como la asignación de tareas sin las condiciones mínimas de seguridad o sin los elementos de protección requeridos.

Discriminación laboral: Cualquier trato desigual, injustificado o excluyente dentro del entorno laboral, basado en características personales o sociales como el género, edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, origen familiar o nacional, credo, preferencia política o condición social, que limite el acceso, permanencia, desarrollo o derechos laborales de una persona.

Acoso sexual: Toda conducta de naturaleza sexual, no consentida, no deseada y que genere incomodidad, intimidación, humillación o afecte la integridad física o psicológica de la persona receptora. Puede manifestarse de manera:

Física: mediante contacto corporal no consentido, roces deliberados, tocamientos, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, agresiones físicas, entre otros.

Verbal: a través de comentarios o insinuaciones sexuales, chistes, proposiciones, preguntas sobre la vida íntima, insultos o expresiones que afecten la dignidad o integridad de la persona.

Antecedentes normativos

Ley 1010 de 2006: Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Busca proteger la dignidad, integridad y salud mental de las personas trabajadoras del sector público y privado, promoviendo entornos laborales sanos, seguros y respetuosos. Incluye conductas como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.

Ley 2209 de 2022: Modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, regulando los términos de caducidad de las acciones derivadas de casos de acoso laboral. Establece un plazo de tres (3) años para ejercer las acciones legales correspondientes, garantizando la seguridad jurídica y el acceso efectivo a la justicia laboral.

Ley 2365 de 2024: Adopta medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones educativas. Define lineamientos para la atención integral de las víctimas, promueve políticas de prevención y fomenta ambientes libres de violencia y discriminación por razones de género.

Ley 2466 de 2025: Hace parte de la reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Garantiza el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación, fortaleciendo la equidad, la inclusión y los mecanismos de protección frente a vulneraciones de derechos fundamentales.

Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social): Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, promoviendo la salud mental y el bienestar laboral.

Resolución 3461 de 2025 (Ministerio del Trabajo): Regula la conformación, funcionamiento y responsabilidades de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Define su rol preventivo, orientador y conciliatorio frente a situaciones de conflicto, acoso o maltrato laboral, con

el fin de promover la sana convivencia y proteger la dignidad de las personas trabajadoras. Deroga expresamente las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Primer instrumento internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia de género. Establece estándares globales para la prevención, atención y eliminación de estas conductas, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana en el entorno laboral.

Medidas preventivas y correctivas

Con el fin de garantizar un entorno laboral libre de acoso, violencia y discriminación, Excomin S.A.S. implementará las siguientes acciones preventivas y correctivas, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo:

Medidas preventivas

Socializar el Código de Ética, Conducta Laboral y el Reglamento Interno de Trabajo, identificando los comportamientos, actitudes y prácticas aceptables que promueven la sana convivencia dentro de la organización.

Diseñar, implementar y difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento del Acoso Laboral y/o Acoso Sexual, garantizando su conocimiento y aplicación por parte de todos los colaboradores.

Desarrollar programas permanentes de capacitación y sensibilización dirigidos a todos los trabajadores, orientados a fortalecer las competencias interpersonales, la comunicación asertiva, la resolución pacífica de conflictos y la promoción del respeto y la equidad de género.

Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral, asegurando su funcionamiento independiente, la asignación de recursos técnicos y humanos, y la formación continua de sus integrantes en temas de acoso, ética, liderazgo y resolución de conflictos.

Implementar mecanismos de seguimiento y vigilancia periódica sobre la convivencia laboral y la prevención del acoso, preservando la confidencialidad de la información recopilada.

Promover un enfoque de género, diferencial e interseccional en todas las estrategias preventivas, garantizando la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.

Desarrollar acciones de promoción del bienestar psicosocial, como espacios de escucha, acompañamiento psicológico y actividades de integración laboral que favorezcan el respeto y la empatía entre los equipos de trabajo.

Medidas correctivas

Atender de forma oportuna las quejas o denuncias de presunto acoso laboral o acoso sexual, conforme al procedimiento interno establecido, garantizando la confidencialidad, imparcialidad y el debido proceso.

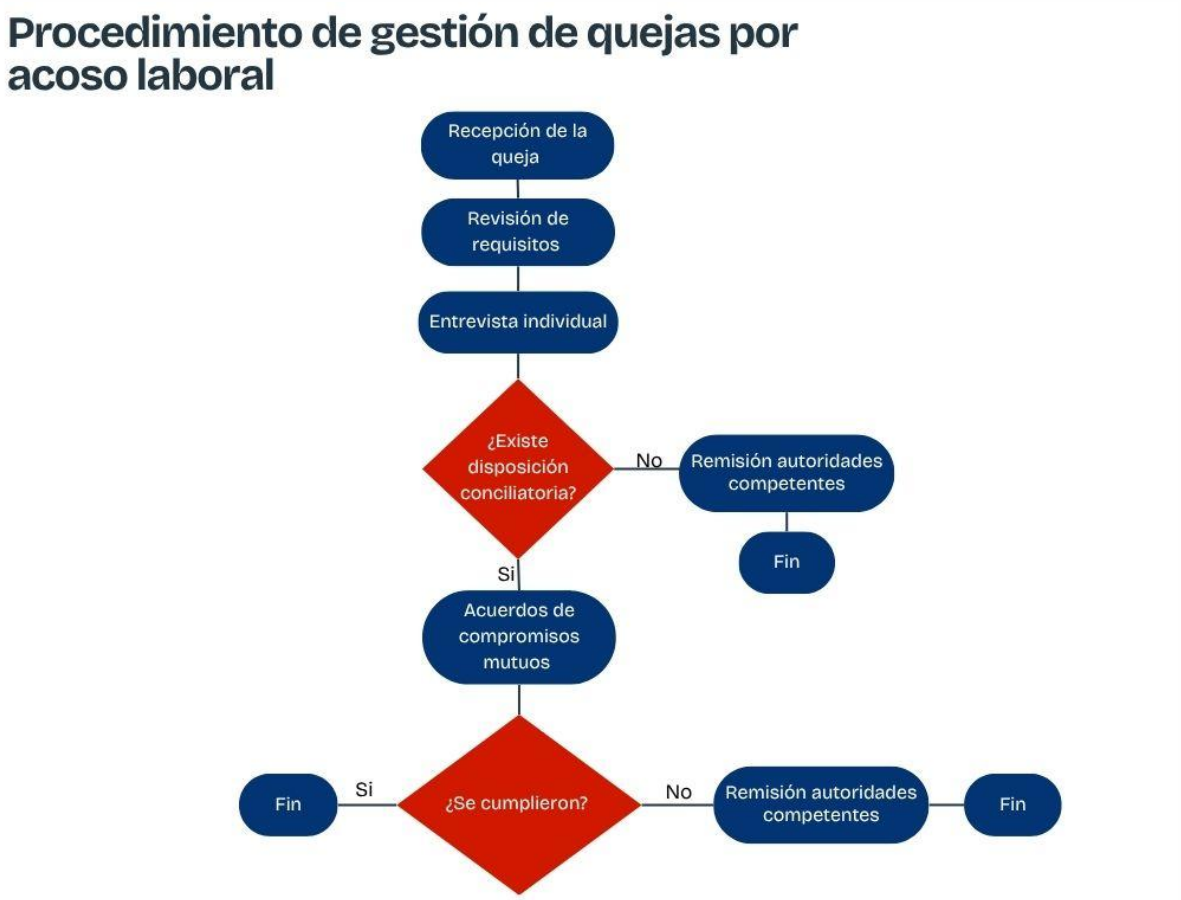
Adoptar acciones de intervención y control frente a los factores de riesgo psicosocial identificados, aplicando correctivos que fomenten una cultura de respeto y sana convivencia.

Facilitar la reubicación laboral temporal o definitiva de la persona afectada, cuando así lo recomienden el médico laboral, el Comité de Convivencia o las autoridades competentes, procurando un clima laboral seguro y protector.

Garantizar el acompañamiento psicológico inicial a las personas afectadas por situaciones de acoso, a través del Área de Bienestar Laboral y en articulación con la EPS o entidades competentes.

Dar cumplimiento a las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral, implementando las acciones necesarias para prevenir la repetición de los hechos y fortalecer la convivencia organizacional.

Procedimiento de gestión de quejas por acoso laboral



El Comité de Convivencia Laboral de Excomin S.A.S. es una instancia preventiva y conciliadora, cuya función principal es orientar, acompañar y promover soluciones internas frente a situaciones que puedan constituir acoso laboral, sin emitir sanciones ni determinar responsabilidades disciplinarias.

El procedimiento interno de atención de quejas se desarrollará dentro de un plazo máximo de sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la recepción formal de la queja, garantizando los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no revictimización.

Recepción de la queja

La queja deberá presentarse por escrito, de forma física o electrónica, a través del correo institucional covila@excomin.com o por los medios dispuestos por la organización.
Debe contener como mínimo:

Nombre completo de la persona que presenta la queja.
Identificación del presunto implicado.
Descripción de los hechos con las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

El Comité registrará la queja, asignará un número consecutivo y garantizará la reserva absoluta de la información.

Revisión de requisitos

El Comité de Convivencia Laboral evaluará que la queja cumpla con los requisitos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.
Si la información es insuficiente, el Comité solicitará a la persona interesada su subsanación dentro de un término máximo de cinco (5) días calendario.

Entrevistas individuales

El Comité convocará a las partes de manera individual para conocer sus versiones de los hechos y determinar si existe ánimo conciliatorio.
Estas entrevistas deberán realizarse dentro de los primeros quince (15) días calendario posteriores a la recepción de la queja, preservando la confidencialidad y la imparcialidad del proceso. Con base en la información obtenida, el Comité realizará un análisis objetivo de la situación y documentará las conclusiones en acta.

Acuerdo de compromisos mutuos

Cuando las partes manifiesten disposición conciliatoria, el Comité facilitará una reunión conjunta en la que se elaborará un Acuerdo de Compromisos Mutuos, en el cual se definan las acciones a ejecutar por cada parte para superar el conflicto.
El Comité hará seguimiento mensual al cumplimiento de dicho acuerdo.
En caso de incumplimiento o persistencia de la conducta, se procederá con la remisión a las autoridades competentes.

Remisión a autoridades competentes

El Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la instancia correspondiente, según el tipo de vínculo laboral y la naturaleza del caso:
Sector privado: Inspector de Trabajo o autoridad judicial competente.
Sector público: Procuraduría General de la Nación o Personería Distrital o Municipal, según la jurisdicción.

La remisión se efectuará dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la verificación de cualquiera de las siguientes situaciones:

Inasistencia injustificada de la parte denunciada a dos (2) citaciones consecutivas.
Retiro de la persona denunciada de la organización.
Falta de acuerdo conciliatorio o persistencia del conflicto.
Incumplimiento de los compromisos establecidos en el Acuerdo de Compromisos Mutuos.

El Comité notificará por escrito a las partes sobre la remisión y cerrará el caso en los registros internos, garantizando la custodia y confidencialidad de la documentación.

Procedimiento de gestión de quejas por acoso laboral sexual



El acoso sexual laboral constituye una forma de violencia basada en género y una grave vulneración de los derechos humanos y laborales. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025, Excomin S.A.S. adoptará el siguiente procedimiento de actuación ante la recepción de denuncias o quejas por presunto acoso sexual en el ámbito laboral.

Presentación de la queja

La persona afectada podrá presentar la queja de forma verbal o escrita, ante cualquier dependencia o persona de confianza dentro de la organización.
La queja deberá incluir el nombre completo de quien la presenta, los datos del presunto agresor y una narración clara de los hechos, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Recepción de la denuncia

La denuncia será recibida por el Departamento de Talento Humano o por la Alta Dirección, quienes deberán garantizar la confidencialidad, el respeto y la protección inmediata de la persona denunciante.
Se realizará un registro inmediato y reservado en el sistema de gestión de la empresa, con la trazabilidad correspondiente al caso.

Análisis preliminar de riesgos y adopción de medidas de protección

Una vez recibida la denuncia, el área responsable efectuará un análisis preliminar de riesgo, valorando la gravedad de la situación y el nivel de amenaza para la integridad física o psicológica de la persona afectada.
Con base en el resultado, se podrán adoptar medidas inmediatas de protección, tales como:
Reubicación laboral temporal o definitiva.
Modificación de horarios o turnos.
Implementación de modalidad de teletrabajo o alternancia.
Restricción o prohibición de contacto entre las partes involucradas.

Estas medidas deberán registrarse formalmente y mantenerse mientras persista el riesgo.

Acompañamiento psicológico inicial

El caso deberá ser notificado de manera inmediata al Área de Bienestar Laboral, perteneciente al Departamento de Talento Humano, para brindar primeros auxilios psicológicos y acompañamiento inicial a la persona afectada.
Posteriormente, se orientará a la víctima para acceder a atención interdisciplinaria integral a través de la EPS o los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS).
En caso de que la persona desista de la atención médica o psicológica, se dejará constancia escrita e informada sobre los riesgos para su salud física y mental.

Remisión a autoridades competentes

La denuncia será remitida de manera inmediata a las autoridades competentes según corresponda:
CAIVAS o CAVIF, para la atención integral de víctimas de violencia sexual.

Fiscalía General de la Nación o Inspección de Trabajo, para la investigación judicial o administrativa del caso.

La empresa deberá colaborar con las autoridades y mantener comunicación constante para garantizar el debido seguimiento del caso.

Seguimiento interno

El Área de Talento Humano, en coordinación con Bienestar Laboral, realizará el seguimiento interno de los casos reportados, con los siguientes objetivos:
Verificar la implementación y cumplimiento de las medidas de protección adoptadas.
Evaluar los resultados de las intervenciones internas y externas.
Activar, si es necesario, otras instancias del sector salud, judicial o comunitario.
Recomendar medidas disciplinarias o administrativas conforme a la gravedad de los hechos y el reglamento interno.

El seguimiento se documentará en actas confidenciales y será reportado a la Alta Dirección.

Cierre administrativo interno

El cierre del caso procederá en los siguientes escenarios:
Cuando las entidades competentes o de apoyo hayan finalizado sus actuaciones.
Cuando la víctima decida retirar la queja o desistir del proceso.
Cuando se emita decisión definitiva por parte de las autoridades judiciales o administrativas.
Cuando las partes involucradas dejen de pertenecer a la organización.

El cierre se formalizará mediante acta interna, garantizando el archivo confidencial del expediente.

CAPÍTULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 1. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C. S. del T.).

ARTÍCULO 2. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias así:

FALTAS GRAVES
La comisión de cualquiera de estas faltas constituye *FALTA GRAVE* y Tendrá Como Consecuencia la Terminación Del Contrato De Trabajo, en Los Términos Del Código Sustantivo Del Trabajo:

- La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- Negarse a utilizar los elementos de protección personal y/o equipos que garanticen su seguridad en la labor para la que fue contratado.

- Negarse a utilizar elementos de protección contra tareas de alto riesgo (equipos de altura, autorescatadores, monitor de gas, etc..).
- Consumo, porte y distribución de sustancias alcohólicas, psicoactivas, narcóticos, drogas enervantes, cigarros o tabacos de origen natural elaborados artesanalmente, conocidos como CHIMÓ o MAMBE dentro y fuera del horario laboral con el uniforme de la empresa.
- Cometer actos inseguros o generar condiciones inseguras que puedan causar lesiones graves o incluso muerte propia o de terceros terminación del contrato.
- Conservar armas de cualquier tipo en el sitio de trabajo salvo las que en uso de sus funciones se deba usar.
- Sustraer, saquear elementos personales y/o elementos de trabajo.
- Causar daño intencionalmente a los objetos personales de sus compañeros.
- Generar intencionalmente algún tipo de daño a los elementos de trabajo y/o a las instalaciones de la empresa.
- Agredir física o verbalmente a sus compañeros de trabajo y o cualquier tercero dentro de las instalaciones.
- Las relaciones sentimentales, amorosas, e íntimas entre compañeros de trabajo.
- Protagonizar escándalos o cometer violaciones a la ley dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, que afecten la imagen y el buen nombre de la compañía.
- Recibir, cobrar dineros o dádivas por el ejercicio de sus funciones, por parte de proveedores, clientes o contratistas.
- Negarse a practicarse pruebas de alcoholemia, sustancias psicoactivas en laboratorio, pruebas de poligrafía y requisas.
- Desarrollar actividades laborales con otras empresas en el curso del contrato de trabajo.
- No acatar en debida forma las recomendaciones médicas impartidas por la EPS, ARL o médico tratante al trabajado.
- El retardo igual o superior de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa válida.
- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa válida.
- No asistir a las diferentes actividades programadas por el empleador (capacitaciones, charlas, simulacros).
- El mal manejo o manipulación, falta de revisión y utilización para terceros, ajenos a EXCOMIN SAS. de herramientas, maquinas o equipos, e instalaciones asignadas su puesto de trabajo en desarrollo de sus funciones.
- Abandonar el puesto de trabajo y/o las instalaciones de la empresa sin previa autorización, desconociendo el protocolo establecido para los permisos.
- Omitir cualquier instructivo, norma, reglamento, procedimiento, política o formato asignado, implementado por la empresa en el desarrollo de sus actividades.
- Desconocer las disposiciones del código de ética de EXCOMIN SAS.
- No reportar un accidente leve o grave.
- Desacatar una orden por parte del jefe inmediato inherente a sus funciones y naturaleza del cargo y que no afecte los intereses del grupo empresarial.

CAPÍTULO XVIII
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 1. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente.
En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C. S. del T.).

Parágrafo: en aras de dar cumplimiento a la ley y de garantizar el debido proceso de todos los empleados, a continuación, detallamos el procedimiento a seguir en caso de faltas. Su aplicación será de acuerdo a la gravedad de la falta cometida

PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO.

1. Comunicación formal de los cargos.
2. Traslado de evidencias.
3. 5 días hábiles para presentación de descargos.
4. Derecho a acompañamiento.
5. Decisión motivada.
6. Presentación de recursos.

ARTÍCULO 56. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 C. S. del T.).

CAPÍTULO XIX
RECLAMOS
PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTICULO 1 Todo trabajador que desee formular una reclamación, lo hará ante su jefe inmediato, quien procederá a oír inmediatamente a quien la formula y decidir sobre la misma en justicia y con equidad.
Parágrafo: Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá pasarla a su superior respectivo quien está en la obligación de resolver la situación planteada.

ARTICULO 2. Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refiere el capítulo anterior, el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existiere.

CAPÍTULO XX
PUBLICACIONES

ARTICULO 1. La empresa EXCOMIN en su calidad de empleador debera publicar el presente reglamento de la siguiente forma:

1. En el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 120 C. S. del T, modificado por el Art. 22 de la Ley 1429 de 2010).
2. Publicarlo en medios digitales accesibles.
3. Entregar copia digital o física a cada trabajador.

CAPÍTULO XXI
VIGENCIA

ARTICULO 1. El presente Reglamento entrará a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXII
DISPOSICIONES FINALES

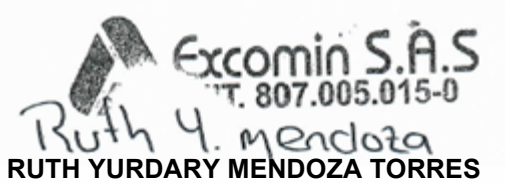
ARTICULO 2. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 1. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C. S. del T.).

FECHA: San José de Cúcuta – Norte de Santander, 30 junio del 2026, el presente reglamento interno de trabajo se encuentra en contante actualización de confirmada a la aplicación de la ley 2466 de 2025 la cual otorga un término máximo de 12 meses para su actualización siendo la fecha limite en junio de 2026

DIRECCION: Calle 11 N° 2E -10 Oficina 102 Centro comercial Quinta Vélez, Cúcuta – Norte de Santander



RUTH YURDARY MENDOZA TORRES
Representante Legal