

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GRUPO S&G ZOMAC S.A.S

El presente reglamento interno de trabajo es suscrito por GRUPO S&G ZOMAC S.A.S, con domicilio principal en el municipio de Apartadó, departamento de Antioquia, en la Calle 92 Nro. 101- 05 Barrio Los Industriales. Sociedad constituida por documento privado del 21 de mayo de 2018, registrado en la Cámara de Comercio de Urabá el 30 de mayo de 2018, bajo el Nro. 16001 del Libro IX del Registro Mercantil; que en lo sucesivo y para los efectos del presente reglamento se denominará la empresa o el empleador.

Las disposiciones previstas en el presente reglamento regirán en todos los establecimientos de comercio, dependencias, sucursales o agencias del empleador y hacen parte de los contratos de trabajo vigentes y que se celebren en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I

REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 1. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de GRUPO S&G ZOMAC S.A.S presentará la respectiva hoja de vida y acreditará el cumplimiento de las condiciones requeridas según la vacante y el perfil requerido. La información presentada por el aspirante será verificada por la empresa, quien realizará el proceso de selección que estime pertinente en cada caso.

ARTÍCULO 2. CERTIFICADOS DE INGRESO: Durante el proceso de admisión el aspirante deberá presentar a la empresa:

- a. Copia de cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad o documento de identificación válido según el caso.
- b. Autorización escrita del inspector de trabajo, a falta de éste del comisario de familia o en su defecto del alcalde municipal, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c. Se ordenará al aspirante la realización de exámenes de ingreso acordes a la labor que realizará en caso de ser contratado, los cuales serán sufragados por la empresa. No se ordenará prueba de VIH (artículo 2.8.1.3.10, DUR 780 de 2016), Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989), ni prueba de embarazo salvo que el trabajo a desempeñar implique riesgos que puedan incidir negativamente en el desarrollo gestacional (artículo 3, Ley 2114 de 2021).
- d. Constancia expedida por la Administradora de Fondos de Pensiones- AFP y por la Entidad Promotora de Salud- EPS o Régimen Especial, a las cuales esté vinculado el aspirante, con el fin de evitar una eventual multifiliación.
- e. Copia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran. El aspirante no debe tener multas pendientes.



f. Si se encuentra estudiando deberá presentar un certificado de la Institución en el cual conste el programa, el periodo que esté cursando y la intensidad horaria.

g. Para la afiliación del grupo familiar a la EPS y Caja de Compensación Familiar, se deberán adjuntar los documentos señalados en el Decreto 2353 de 2015 y demás normas concordantes.

h. La situación militar se deberá acreditar conforme a lo previsto en la Ley 1861 de 2017. Las personas declaradas no aptas, aptas pero exoneradas de pagar la cuota de compensación militar (Sentencia C-277 de 2019), exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a las filas -24 años-, podrán acceder al empleo sin haber definido su situación militar, sin embargo, a partir de la fecha de vinculación contarán con dieciocho (18) meses para definirla

i. Los demás certificados o requisitos que señale la empresa según el proceso de selección respectivo.

CAPÍTULO II

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. PERIODO DE PRUEBA: Las partes podrán pactar por escrito un período inicial de prueba, cuya finalidad es que la empresa pueda evaluar las aptitudes del trabajador para la labor y éste pueda evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 4. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no debe superar dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, el período de prueba no deberá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda superar dos (2) meses.

PARÁGRAFO: Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, sólo será válida la estipulación del período de prueba para el primer contrato.

ARTÍCULO 5. PRÓRROGA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites señalados en el artículo anterior, las partes lo podrán prorrogar antes de su vencimiento, sin que el tiempo total supere los límites previstos.

ARTÍCULO 6. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá terminar el contrato de trabajo unilateralmente y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de índole distinta de las actividades normales del empleador, por un término no mayor a un (1) mes.

ARTÍCULO 8. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho, además del salario, al pago de los días de descanso legalmente obligatorio y al pago de las prestaciones sociales, en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Sentencias C-823 y C-825 de 2006).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. TURNOS: La jornada laboral en GRUPO S&G ZOMAC S.A.S se realiza en los siguientes turnos, conforme al acuerdo previsto en el artículo 161, literal d, del Código Sustantivo del Trabajo:

PARÁGRAFO 1. Los horarios de trabajo previstos en el presente podrán presentar modificaciones por necesidades objetivas del servicio, dentro de los límites legales para el efecto. Dichos cambios serán notificados al trabajador con al menos doce (12) horas de anticipación.

PARÁGRAFO 2. Los períodos de descanso establecidos no forman parte de la jornada de trabajo, conforme al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en GRUPO S&G ZOMAC S.A.S será de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en la Ley 2101 de 2021 y demás normas concordantes vigentes.

La jornada laboral podrá distribuirse de común acuerdo entre Grupo S&G Zomac S.A.S y trabajador en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio y el cumplimiento de los límites legales aplicables.

Grupo S&G Zomac S.A.S y los trabajadores, podrán acordar jornadas flexibles de trabajo conforme a la normatividad vigente, respetando los límites máximos diarios y semanales establecidos por la ley.

PARÁGRAFO 1. Los horarios específicos aplicables a cada cargo, área, sede o dependencia de la empresa serán establecidos mediante documento anexo al presente reglamento interno de trabajo, el cual hará parte integral del mismo.

PARÁGRAFO 2. Los períodos de descanso establecidos durante la jornada no constituyen tiempo de trabajo, conforme al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.



PARÁGRAFO 3. Los horarios podrán ser modificados por necesidades objetivas del servicio, dentro de los límites legales, previa comunicación al trabajador.

ARTÍCULO 10 BIS. FLEXIBILIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA PARA ACTIVIDADES DE FORMACIÓN: Con el firme propósito de mantener el liderazgo en el sector ferretero y eléctrico de la región y fomentar el desarrollo integral de nuestro talento humano en todas las sedes, GRUPO S&G ZOMAC S.A.S. promoverá espacios de capacitación, actualización técnica y bienestar institucional.

Para facilitar la asistencia a estos espacios sin afectar el normal funcionamiento de nuestras operaciones, la empresa y el trabajador podrán acordar la flexibilización y distribución de la jornada laboral.

PARÁGRAFO: MECANISMO DE COMPENSACIÓN DE TIEMPO. Cuando la empresa programe actividades de capacitación o formación que requieran la disposición de tiempo adicional por parte del colaborador, este tiempo será compensado con tiempo libre o de descanso equivalente, garantizando el equilibrio entre la vida laboral y personal. De común acuerdo entre el trabajador y su Líder Inmediato o la Coordinación de Sistemas de Gestión, dicha compensación o nivelación de la jornada podrá ser programada, otorgada y disfrutada en cualquiera de los siguientes periodos:

1. En la semana inmediatamente anterior a la capacitación.
2. Durante la misma semana en que se ejecuta la actividad.
3. En la semana inmediatamente posterior a la fecha en que se presentó el tiempo adicional.

El disfrute de este tiempo compensatorio dejará constancia de que la jornada se ha flexibilizado de mutuo acuerdo, evitando la causación de trabajo suplementario.

Excepción por necesidades del servicio: Si transcurrida la semana inmediatamente posterior a la capacitación, no hubiere sido posible otorgar el tiempo compensatorio debido a requerimientos de servicio al cliente, contingencias operativas u otras causas no previstas, el tiempo adicional laborado será reconocido, liquidado y pagado como trabajo suplementario (horas extras). Este pago procederá de manera estricta previa verificación y aprobación en el sistema por parte de los cargos directivos o mandos medios autorizados para avalar dichos conceptos, garantizando la transparencia y los recargos de ley correspondientes.

ARTÍCULO 11. LIMITACIONES A LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada laboral para los trabajadores que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para quienes desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 12. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES: Se podrá superar el límite máximo de horas de trabajo por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo debido a una fuerza mayor o caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o para



realizar trabajos de urgencia con el fin de evitar que la operación normal de la empresa sufra una perturbación grave.

ARTÍCULO 13. TRABAJO SUPLEMENTARIO U HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario o de horas extras corresponde al tiempo laborado que exceda la jornada ordinaria pactada o la jornada máxima legal vigente.

La realización de trabajo suplementario deberá obedecer a necesidades del servicio y ser previamente autorizado u ordenado por el empleador o sus representantes.

El trabajo suplementario conforme a la circular externa 101 de 2025 expedida por el Gobierno Nacional no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, salvo las excepciones previstas en la ley. Aplica tanto para horas extra diurnas como nocturnas, sin importar el tipo de contrato.

Las horas extras y los recargos a que haya lugar serán remunerados conforme a los porcentajes establecidos en la legislación laboral vigente.

GRUPO S&G ZOMAC S.A.S llevará el registro que incluya tipo de jornada, actividades y pagos correspondiente del trabajo suplementario y de los recargos causados, conforme a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

CAPÍTULO V

TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.); el trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.), conforme a la normatividad laboral vigente.

ARTÍCULO 15. TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO: Es el que excede la jornada ordinaria pactada por las partes y el que excede la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 16. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. Los recargos y el trabajo suplementario se remunerarán conforme a la legislación laboral vigente, así:

- a) El trabajo nocturno, comprendido dentro del horario legalmente establecido, se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- b) El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) El trabajo realizado en dominicales y festivos será remunerado con el recargo establecido por la normatividad laboral vigente. Para el año 2026 dicho recargo corresponde al noventa



por ciento (90%) sobre el valor del trabajo ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador.

PARÁGRAFO. Los porcentajes de recargos previstos en el presente artículo se ajustarán automáticamente conforme a las modificaciones que establezca la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 17. OPORTUNIDAD DE PAGO: El trabajo suplementario y los recargos a que hubiere lugar, serán pagados junto con el salario ordinario en el período de nómina siguiente.

ARTÍCULO 18. RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO: No habrá lugar al reconocimiento y pago de trabajo suplementario o extraordinario cuando no haya sido autorizado u ordenado expresamente por el empleador o sus representantes.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 19. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO. Además del día de descanso dominical institucionalizado, serán días de descanso remunerado los festivos reconocidos como tal en la legislación nacional.

ARTÍCULO 20. DESCANSO REMUNERADO. El empleador remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que no falten al trabajo durante los días laborables de la semana, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa (por accidente, enfermedad, grave calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito), o por culpa o disposición del empleador.

No tiene derecho a esta remuneración el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por incapacidad. Cuando la jornada de trabajo convenida 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 21. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO: El trabajo dominical o festivo será remunerado conforme al porcentaje de recargo vigente establecido por la ley laboral colombiana. Para el año 2026 el recargo dominical y festivo corresponde al noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

ARTÍCULO 22. TRABAJO DOMINICAL OCASIONAL O HABITUAL: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el



mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 23. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que laboren habitualmente los domingos deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 22 de este reglamento.

ARTÍCULO 24. FORMAS DE CONCEDER EL DESCANSO COMPENSATORIO: El empleador podrá conceder el descanso semanal compensatorio por trabajo dominical, en alguna de las siguientes formas: a) En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos; b) Desde las trece horas del domingo, hasta las trece horas del lunes.

ARTÍCULO 25. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trate de labores que no pueden ser suspendidas, en las cuales el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se pagará la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTÍCULO 26. AVISO DEL TRABAJO DOMINICAL HABITUAL: Cuando se trate de labores permanentes o habituales en domingo, el empleador publicará con una anticipación mínima de doce (12) horas, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical, indicando también el día de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VII

VACACIONES

ARTÍCULO 27. DURACIÓN DE LAS VACACIONES: El trabajador tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, por cada año de servicios y proporcionalmente cualquiera que haya sido el tiempo laborado. Se podrán fraccionar las vacaciones conforme a lo regulado por el **artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)**, en concordancia con el **artículo 186**. El trabajador debe disfrutar anualmente un periodo continuo obligatorio de al menos **seis (6) días hábiles**. El tiempo restante (hasta completar los 15 días hábiles anuales) puede dividirse y disfrutarse en otros periodos, siempre que exista **mutuo acuerdo** entre el empleador y el colaborador.

ARTÍCULO 28. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES: Durante el período de vacaciones el empleador pagará al trabajador el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. Sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo en 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 le concedan.

ARTÍCULO 29. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: Las vacaciones podrán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, dentro del año siguiente a su causación. El



empleador dará a conocer al trabajador la fecha en que le concederá las vacaciones, con quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 30. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 31. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando se acuerde la compensación hasta por la mitad de las vacaciones el pago sólo será válido si simultáneamente se conceden al trabajador en tiempo los días no compensados de vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado. Para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 32. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES: El trabajador debe disfrutar como mínimo seis (6) días hábiles continuos de vacaciones anuales, que no son acumulables. Los días restantes podrán acumularse hasta por dos (2) años y excepcionalmente hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo y de extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto al de residencia de sus familiares.

ARTÍCULO 33. VACACIONES COLECTIVAS: El empleador puede programar para todos o parte de sus trabajadores una época de vacaciones simultánea. Las vacaciones anticipadas para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios serán remuneradas con el salario devengado al entrar a disfrutarlas y se entenderán concedidas al cumplir el año de servicios.

ARTÍCULO 34. REGISTRO DE VACACIONES: El empleador llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador, la fecha de inicio y terminación de sus vacaciones anuales y la remuneración recibida.

CAPÍTULO VIII

PERMISOS

ARTÍCULO 35. PERMISOS OBLIGATORIOS: GRUPO S&G ZOMAC S.A.S concederá permiso a sus trabajadores para el ejercicio del derecho de sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, la grave calamidad doméstica, la asistencia al servicio médico, la asistencia a reuniones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y para asistir a las exequias de compañeros de trabajo. El otorgamiento de estos permisos se encuentra sujeto a las siguientes disposiciones:

a) El trabajador deberá solicitar cada permiso y presentar los soportes que acrediten la razón del mismo ante su LÍDER INMEDIATO, LA COORDINADORA DE SISTEMAS DE GESTIÓN o el GERENTE COMERCIAL (según el Área respectiva) y en caso de ausencia o impedimento



de éstos ante el GERENTE GENERAL, con al menos dos (2) días hábiles de anticipación; salvo en caso de urgencias médicas, grave calamidad doméstica o asistencia a las exequias de un compañero de trabajo, en los cuales podrá solicitar el permiso y presentar los respectivos soportes en la inmediatez en que las circunstancias lo permitan.

b) Para los efectos del presente reglamento se consideran grave calamidad doméstica los sucesos familiares que por su gravedad puedan poner en riesgo derechos fundamentales de importancia significativa para el trabajador, tales como: La atención por urgencias médicas, cirugías u hospitalización del cónyuge o compañero(a) permanente, padres o hijos del trabajador; la grave afectación a la vivienda del trabajador o de su familia por desastres naturales, caso fortuito o fuerza mayor (Sentencia C-930 de 2009). En estos casos se concederá un permiso remunerado de un (1) día hábil, el cual podrá ser prorrogado según la gravedad de las circunstancias por disposición expresa del GERENTE COMERCIAL y en caso de ausencia o impedimento de éste por disposición expresa del GERENTE GENERAL.

c) El permiso para asistir a reuniones sindicales inherentes a la organización a que pertenezca el trabajador o a las exequias de un compañero de trabajo, se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique la operación normal de la empresa, sin que el porcentaje de ausentes exceda el 10% de los trabajadores.

d) Para acreditar el permiso de asistencia al servicio médico, el trabajador deberá presentar ante los cargos designados el comprobante expedido por la entidad que le atendió, señalando hora de ingreso y de salida. Cuando a criterio del médico se presente incapacidad para laborar, el trabajador deberá dar aviso y allegar el soporte de la misma a su **LÍDER INMEDIATO** y a **la COORDINADORA DE SISTEMAS DE GESTIÓN**, y en caso de ausencia o impedimento de éstos al cargo que designe el GERENTE GENERAL, el mismo día en que se otorgue la incapacidad o a más tardar el día hábil siguiente.

PARÁGRAFO: Cuando se trate de permiso para el ejercicio del derecho de sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica, asistencia a reuniones sindicales y asistencia a las exequias de compañeros de trabajo; no se descontará el tiempo destinado para atender el permiso ni se exigirá su compensación en horas distintas de la jornada ordinaria (Sentencia C-930 de 2009, Corte Constitucional).

ARTÍCULO 36. PERMISOS VOLUNTARIOS: En caso de requerir permiso para realizar diligencias personales y demás asuntos en los que a juicio del empleador se justifique el permiso, el trabajador presentará la solicitud ante el líder inmediato y en caso de su ausencia seguir el conducto regular asignado en el organigrama de la empresa (según el Área respectiva), y en caso de ausencia o impedimento de éstos ante el GERENTE GENERAL, con al menos tres (3) días hábiles de anticipación. En estos casos el empleador decidirá sobre la viabilidad del permiso y podrá exigir la compensación del tiempo dejado de laborar en horas distintas a la jornada ordinaria, sin que constituya para el efecto tiempo extra o suplementario de trabajo.



Tener siempre presente que ante el requerimiento de un permiso especial el colaborador podrá solicitar a la empresa un permiso no remunerado teniendo en cuenta que este permiso se puede aprobar por la empresa evaluando cada caso de manera especial, el colaborador de forma escrita deberá solicitar el requerimiento con una anticipación de 8 a 15 días antes del requerimiento y estará siempre sujeto a la aprobación teniendo en cuenta el respectivo conducto regular de su cargo.

PARÁGRAFO: Los LÍDERES DE ÁREAS, la COORDINADORA DE SISTEMAS DE GESTIÓN y el GERENTE COMERCIAL deberán acatar las directrices del GERENTE GENERAL para conceder los permisos de que trata el presente capítulo y para acceder a los permisos propios.

CAPÍTULO IX

ESTIPULACIÓN DEL SALARIO, FORMA Y DÍAS DE PAGO

ARTÍCULO 37. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades (por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea) respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 38. SALARIO INTEGRAL: 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 las prestaciones, recargos y beneficios, el de primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, suministros en especie y en general las que se incluyan en dicho acuerdo, excepto las vacaciones. El salario integral no podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. 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 39. SALARIO EN ESPECIE: Constituye salario en especie aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El salario en especie debe valorarse expresamente en el contrato de trabajo, a falta de estipulación o acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir más del cincuenta por ciento de la totalidad del salario, ni más de treinta por ciento cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal.

ARTÍCULO 40. SALARIO UNIFORME: Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, el empleador podrá estipular salarios



uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 41. LUGAR DE PAGO: El pago del salario se efectuará en el lugar donde el colaborador preste sus servicios, cobijando nuestras sedes en Apartadó, Carepa y Turbo. Con el propósito de garantizar la seguridad, inmediatez y tranquilidad de nuestro talento humano, GRUPO S&G ZOMAC S.A.S. realiza el pago de la nómina mediante transferencia electrónica a cuenta bancaria.

Pensando en el bienestar financiero de nuestro equipo, la empresa ha gestionado estratégicamente convenios institucionales con entidades bancarias de primer nivel. Optar por la cuenta de nómina a través de nuestros aliados le brinda al colaborador beneficios exclusivos, tales como la exención de cuotas de manejo, reducción de costos transaccionales, agilidad en la dispersión de los fondos y acceso preferencial a un portafolio de servicios. Invitamos a nuestros trabajadores a aprovechar estas alianzas diseñadas para proteger y optimizar sus ingresos.

No obstante, en estricto respeto a la autonomía y los derechos fundamentales de cada colaborador, la empresa garantiza la absoluta libertad del trabajador para elegir la entidad financiera, banco o plataforma transaccional de su preferencia para la recepción de sus salarios y prestaciones. En caso de elegir una cuenta externa a nuestros convenios, el empleador procesará los pagos con la misma transparencia, puntualidad y rigor, reafirmando nuestro compromiso con el respeto y la legalidad.

ARTÍCULO 42. DÍAS DE PAGO: En **GRUPO S&G ZOMAC S.A.S** el salario es pagado en forma quincenal, los días 15 y 30 de cada mes. En caso de que alguno de estos días no sea hábil el pago se efectúa el día hábil anterior.

CAPÍTULO X

SERVICIOS MÉDICOS, RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 43. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la respectiva Entidad Promotora de Salud-EPS para las contingencias de origen común y por la Administradora de Riesgos Laborales-ARL cuando se trate de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral, entidades a las cuales el empleador los ha afiliado.

ARTÍCULO 44. AVISO DE ENFERMEDAD E INASISTENCIA POR MOTIVOS DE SALUD: Para GRUPO S&G ZOMAC S.A.S. la salud y el bienestar integral de nuestro equipo es una prioridad. Con el fin de garantizar su oportuna atención médica y permitir a la empresa la reorganización de los procesos operativos en nuestras sedes, se establecen las siguientes directrices:

1. **Aviso previo a la jornada:** El trabajador que presente quebrantos de salud antes de iniciar su jornada laboral y se encuentre imposibilitado para asistir al lugar de trabajo, deberá notificar esta novedad a su Líder Inmediato y a la Coordinación de Sistemas de Gestión (o quien haga sus veces) con la mayor antelación posible, y a más tardar dentro de la primera hora de inicio de su turno programado.
2. **Enfermedad durante la jornada:** El trabajador que durante el día se sienta enfermo en las instalaciones de la empresa, deberá comunicárselo de inmediato a su líder directo para coordinar la pausa de sus labores y procurar su retiro seguro.
3. **Deber de atención médica:** En cualquiera de los casos anteriores, el colaborador tiene la responsabilidad de acudir de forma oportuna a su Entidad Promotora de Salud (EPS) o centro médico de urgencias.
4. **Justificación:** El simple aviso no justifica la inasistencia. Si el trabajador no da el aviso oportuno estipulado en este artículo y/o no soporta su ausencia con el respectivo certificado de incapacidad médica emitido o transcrito por su EPS, su inasistencia o retiro del puesto de trabajo se tendrá como injustificada, con las consecuencias disciplinarias y salariales a que haya lugar. Solo se exceptuarán aquellos casos en los que el trabajador demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad física o de fuerza mayor para dar el aviso o acudir al médico en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 45. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse al tratamiento que ordene el médico tratante, así como a las medidas preventivas que ordene el empleador en determinados casos. El trabajador que sin justa causa desacate dichas instrucciones perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga por su omisión, además de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.



ARTÍCULO 46. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, bioseguridad y seguridad que prescriban las autoridades del ramo, en especial a las que ordene el empleador para la prevención de accidentes y enfermedades en el entorno laboral.

ARTÍCULO 47. PRIMEROS AUXILIOS: Cuando ocurra un accidente durante la realización de las labores, el trabajador afectado y en caso de impedimento de éste sus compañeros de trabajo, deberán dar aviso al jefe inmediato para que se ordene la prestación de los primeros auxilios por personal capacitado y/o el traslado al servicio de urgencias cuando sea necesario.

ARTÍCULO 48. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO: El empleador deberá reportar mediante el formato **FURAT** (Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo) la ocurrencia del presunto accidente de trabajo ante la respectiva ARL y EPS, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al conocimiento del mismo. En el mismo término deberá reportar ante la Dirección Territorial del Trabajo u oficina especial correspondiente, los accidentes graves y mortales y las enfermedades diagnosticadas como de origen laboral, además de dar inicio a las investigaciones a que haya lugar, según la normatividad vigente.

ARTÍCULO 49. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores, así como disponer los recursos necesarios para la implementación y ejecución de las actividades tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST implementado en la empresa.

ARTÍCULO 50. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: En todo caso, tanto el empleador como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento de higiene y seguridad industrial, según lo previsto en los artículos 349-351 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, se sujetarán a lo previsto en el Decreto Ley 1295 de 1994, Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012, Decretos 723 de 2013 y 1443 de 2014, Decreto 1443 de 2014-compilado en el DUR 1072 de 2015, La Resolución 0312 de 2019 y demás preceptos legales concordantes.

CAPÍTULO XI

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 51. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR:

Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a sus superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía en el entorno laboral, en las relaciones interpersonales y en la ejecución de las labores.



- d. Observar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina.
- e. Ejecutar los trabajos que se le encomiendan con diligencia, honradez, orden, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Presentar las observaciones que considere convenientes, las reclamaciones y solicitudes, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que será en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa.
- i. Observar rigurosamente las directrices para el manejo de equipos e instrumentos de trabajo y para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

CAPÍTULO XII

JERARQUÍA

ARTÍCULO 52. JERARQUÍA:

A continuación, se relaciona la estructura organizacional de GRUPO S&G ZOMAC S.A.S:

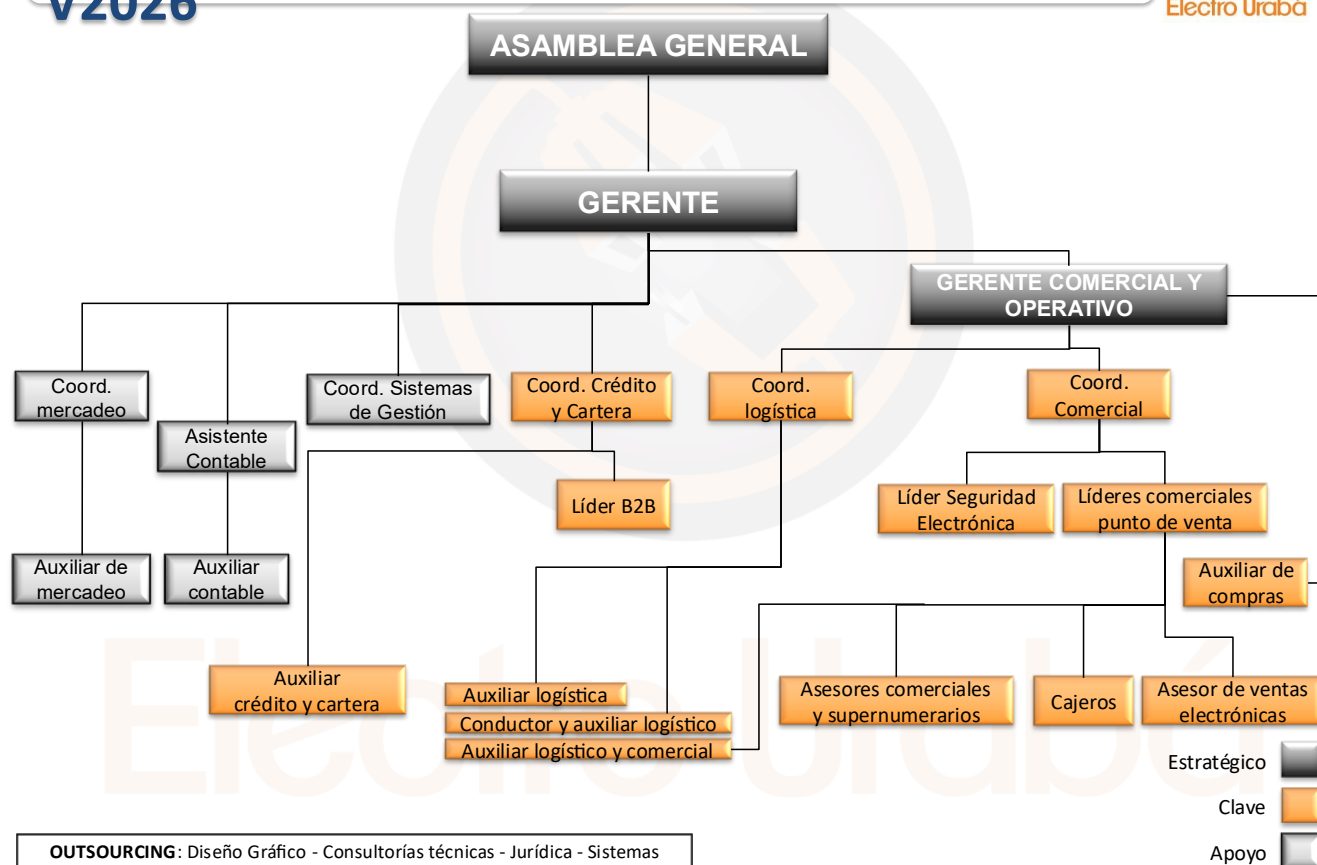


Electro Urabá



Electro Urabá

MAPA DE CARGOS – ORGANIGRAMA – V2026



CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos y herramientas necesarios para realizar las labores encomendadas.
2. Procurar a los trabajadores locales y elementos adecuados para la protección contra accidentes y enfermedades laborales, garantizando razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, para el efecto dará cabal cumplimiento a lo dispuesto por las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Respetar la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VIII de este reglamento
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en donde conste el tiempo de servicio, cargo y salario devengado, igualmente, hacerle practicar el examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el centro médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de traslado si para el 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 deberá costear su traslado hasta la 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 los familiares que con él conviven.
9. Cumplir este reglamento, mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de vinculación laboral, en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañero (a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. El hecho que motiva esta licencia deberá ser demostrado por el trabajador mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
11. Conceder a la trabajadora en la época de parto, una licencia de dieciocho (18) semanas, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si se trata de un salario variable se tendrá en cuenta el salario promedio devengado en el último año de



servicios o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia de maternidad la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual conste: a) El estado de embarazo; b) La indicación del día probable del parto y, c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, la cual ha de iniciarse por lo menos dos semanas antes del parto.

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 dieciocho (18) semanas iniciales. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo en situación de discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, a la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del niño(a) que se ha adoptado. La licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad grave de la madre, en cuyo caso, el empleador del padre del niño le concederá una licencia equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia concedida a la madre.

12. Permitir al trabajador el disfrute de una licencia de paternidad de dos (2) semanas, conforme a lo previsto en la Ley 2114 de 2021. Esta licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, para lo cual se deberá presentar ante la respectiva EPS el registro civil de nacimiento, a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del niño(a).

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 Ley 2114 de 2021, esto es, al 29 de julio de 2021, sin superar las cinco (5) semanas, según la metodología de medición de la tasa de desempleo estructural que definan de manera conjunta el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural publicada en el mes de diciembre de cada año constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia de paternidad para el año siguiente.

13. Conceder al trabajador(a) el disfrute de la licencia parental compartida de que trata la Ley 2114 de 2021, por la cual los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, conforme a las condiciones que para el efecto prevé la normatividad vigente.

14. Conceder al trabajador(a), cuando así lo considere viable, el disfrute de la licencia parental flexible de tiempo parcial, por la cual la madre y/o el padre podrá 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 seleccionado, según las condiciones previstas en la Ley 2114 de 2021 y demás normas concordantes.

15. Acordar con el trabajador(a) encargado de la custodia y cuidados personales del menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal según lo previsto en la Ley 2174



de 2021, el otorgamiento de una licencia remunerada de hasta diez (10) días hábiles, continuos o discontinuos, por una vez al año; cuya remuneración estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a).

16. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

17. Conceder a la trabajadora en período de lactancia, dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral y sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de vida del recién nacido.

18. Conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.

19. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea de hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de la dotación haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador (artículo 7, Ley 11 de 1984).

20. Promover la desconexión laboral de los trabajadores con el fin de garantizar el goce efectivo de los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones.

ARTÍCULO 54. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor de acuerdo con las directrices que determine el empleador, conforme a las funciones propias e inherentes al cargo para el cual fue contratado.

2. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan el empleador o sus representantes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos que le hayan sido confiados para la ejecución de su trabajo.

4. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

5. Prestar la colaboración posible, en forma oportuna, en casos de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace a las personas, bienes o intereses de la empresa.

6. Someterse a las disposiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y a las normas de higiene y bioseguridad vigentes.

7. Mantener una buena presentación personal y llevar la dotación o el uniforme correctamente, según lo estipulado por el empleador.



8. Presentar en forma oportuna la relación de los gastos realizados en el desarrollo de sus funciones.
9. Acatar las normas de calidad que rigen los diferentes procesos y operaciones de GRUPO S&G ZOMAC S.A.S.
10. Obtener autorización escrita para retirar del lugar de trabajo equipos, documentos, productos, insumos o elementos que pertenezcan a la empresa o estén bajo la custodia de ésta.
11. Abstenerse de autorizar u ordenar la realización de funciones, el pago de cuentas o la celebración de actos que correspondan a otra dependencia o cargo.
12. Someterse a los exámenes médicos u ocupacionales ordenados por el empleador o por las autoridades competentes, con la periodicidad y en las condiciones prescritas. No se exigirá prueba de VIH (artículo 2.8.1.3.10, DUR 780 de 2016), Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989), ni prueba de embarazo salvo en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos que puedan incidir negativamente en el desarrollo gestacional (artículo 3, Ley 2114 de 2021).
13. Acatar las medidas dispuestas por el empleador para evitar la sustracción de información, documentos, equipos, útiles de trabajo, productos o de cualquier otro bien de propiedad de la empresa o bajo la custodia de ésta.
14. Mantener actualizados ante el empleador los datos sobre su domicilio, teléfono, correo electrónico, estado civil, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que se presente en éstos. El empleador dirigirá cualquier comunicación a los medios de contacto indicados por el trabajador, la cual se entenderá correctamente notificada.
15. Cumplir con las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad o la de terceros, así como la integridad de las instalaciones, de los elementos de trabajo, de los productos que comercializa la empresa o de los bienes que se encuentren bajo la titularidad o custodia de ésta.
16. Someterse a las pruebas de control de alcoholemia y/o sustancias psicoactivas cuando el empleador lo solicite. Estas pruebas se practicarán con los dispositivos técnicos útiles para determinar dicho estado, sin lesionar la dignidad del trabajador.
17. Asistir a todas las reuniones, eventos y/o capacitaciones que organice u ordene el empleador.
18. Informar oportunamente al empleador los daños o anomalías que presenten los equipos y/o elementos de trabajo.
19. Mantener vigente toda la documentación referente a licencias, acreditación de la situación militar, certificaciones, matrículas, registros y/o constancias de capacitación, requeridos para el desempeño de la labor para la cual fue contratado.



20. Presentar los informes, inventarios y demás entregables requeridos por el empleador, teniendo en cuenta las especificaciones establecidas y los plazos fijados.
21. Atender los cambios en la jornada laboral, así como el llamado a realizar trabajo extraordinario o suplementario, cuando sea requerido por necesidades del servicio.
22. Cumplir con los horarios estipulados por el empleador para el ingreso, tiempos de descanso y en general, para el cumplimiento de la jornada laboral.
23. Cumplir los protocolos de bioseguridad implementados en la empresa, así como acatar los controles atinentes al cargo según la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
24. Dar aviso oportuno al jefe inmediato si presenta síntomas de enfermedad infecciosa que pudiere ser transmitida en el entorno laboral o si conoce algún caso de sospecha de la misma en el lugar de trabajo, en su familia o en su entorno.
25. Dar cumplimiento estricto a las obligaciones de carácter legal, reglamentario y corporativo, para el desarrollo de las actividades de GRUPO S&G ZOMAC S.A.S.
26. Estar atento y dar respuesta oportuna a las llamadas y mensajes concernientes a la labor durante la jornada de trabajo.
27. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, clientes y terceros relacionados con la labor, absteniéndose de realizar actos de coacción, intimidación y en general cualquier acto que pueda lesionar la integridad moral o física de las personas.
28. Acatar las políticas de GRUPO S&G ZOMAC S.A.S, en especial las relacionadas con el sistema de protección de datos, administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, y demás que sean implementados por orden de autoridad competente.
29. Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información que llegare a conocer en virtud de las funciones que realiza, referente a la empresa, sus trabajadores, clientes y/o proveedores; obligándose a no compartirla, difundirla, publicarla, distribuirla, cederla, venderla o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado por parte del empleador. El trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida y acepta que protegerá dicha información con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo, sin que ello impida al empleador la posibilidad de emprender las acciones legales a que hubiere lugar.

Para los efectos de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, sin limitarse a ella, toda la información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, audiovisual, acústica, técnica, comercial, estadística o financiera; referente a procedimientos, investigaciones, métodos, diseños, fórmulas, estrategias y/o relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y en general, cualquier información relacionada



con el know how y good will o con el objeto y actividades que desarrolla la empresa. Igualmente, tiene el carácter de confidencial la información que gire en torno al desarrollo de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad, entre otros, en los cuales el trabajador participe o simplemente tuviere conocimiento.

Parágrafo. La cuenta de correo electrónico, el computador, el celular corporativo y demás recursos físicos y/o tecnológicos facilitados al trabajador, deben usarse exclusivamente para fines laborales; por lo tanto, la información que circule a través de dichos medios es titularidad exclusiva del empleador, quien podrá auditarla con la periodicidad y a través de los mecanismos que considere pertinentes.

30. Acceder a la información del empleador, contenida en los sistemas informáticos como en cualquier otro soporte o documento físico, electrónico o telemático, solo si tal acceso fuera necesario para la prestación de los servicios para los que ha sido contratado o si media autorización expresa específica para acceder a los datos que no sean propios de su función. Los datos serán utilizados exclusivamente para los fines y funciones para los que fueron recabados.

31. Cumplir con las normas y políticas determinadas por la empresa para el desarrollo de las funciones, así como todas aquellas medidas de seguridad, técnicas u organizativas que el empleador establezca.

32. Observar con sumo cuidado las instrucciones sobre el mantenimiento, supervisión y manejo de los equipos y/o elementos de trabajo.

33. Acatar las políticas y mecanismos previstos por GRUPO S&G ZOMAC S.A.S para la promoción y garantía del derecho a la desconexión laboral.

34. Denunciar en forma inmediata la ocurrencia de cualquier acto delictivo o situación irregular que afecte los bienes o intereses de la empresa y prestar toda la colaboración posible durante el respectivo proceso.

35. Observar criterios técnicos, de calidad, ética y eficiencia, en los procesos de selección de proveedores y contratación en los cuales participe la empresa.

36. Acatar las disposiciones del programa de prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, implementado en la empresa.

37. Cumplir las directrices relativas a la recepción, entrega, cargue, descargue, almacenamiento y/o conservación de los productos, insumos, herramientas y/o demás elementos de la empresa o bajo la custodia de ésta.

38. Cumplir los protocolos, estándares y procedimientos de control establecidos por la empresa para garantizar la seguridad de las operaciones o la calidad de los productos y servicios.



39. Además de las obligaciones especiales previstas en los numerales 1 al 38 del presente artículo, los trabajadores cuyas funciones impliquen la conducción de vehículos, tendrán las siguientes:

- a. Revisar las condiciones del vehículo antes de operarlo, hacer seguimiento a su correcto funcionamiento durante la ejecución de la actividad e informar inmediatamente al empleador cualquier anomalía que se presente.
- b. Realizar en forma oportuna las labores de mantenimiento o reparación y supervisar las mismas cuando sean realizadas por terceros autorizados.
- c. Custodiar la seguridad e integridad del vehículo, de los elementos que transporta, así como la seguridad e integridad propia y de terceros.
- d. Acatar las normas de tránsito, siendo su responsabilidad exclusiva cancelar las multas y/o sanciones impuestas por las autoridades de tránsito como consecuencia de la violación de las normas que regulan la actividad.
- e. Comparecer ante las autoridades administrativas y/o judiciales cuando sea requerido en razón de la labor que realiza.
- f. Dar aviso oportuno al jefe inmediato, a la entidad aseguradora y a la autoridad competente en caso de accidente.
- g. Mantener vigente toda la documentación y portar los objetos requeridos por la ley para la conducción del vehículo.
- h. Cumplir con los horarios y/o rutas de movilización ordenados por el empleador.
- i. Acatar las instrucciones del empleador para el adecuado manejo de los recursos destinados al mantenimiento, reparación, provisión de combustible e insumos necesarios para el funcionamiento del vehículo asignado.

PARÁGRAFO. La violación por parte del trabajador de las obligaciones especiales enunciadas, se considera falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

CAPÍTULO XIV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 55. SE PROHÍBE AL EMPLEADOR:

- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:



- a. Respecto del salario, 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. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías, el empleador podrá 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 el empleador.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo relativo 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, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en el lugar de trabajo.
 8. Emplear en las certificaciones laborales, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa, si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada, a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
 12. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando tenga lugar durante el periodo



del embarazo o durante las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, salvo autorización del Ministerio del Trabajo.

13. Despedir sin autorización del Ministerio del Trabajo, al trabajador(a) cuya cónyuge, compañera permanente o pareja se encuentre en período de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, no cuente con un empleo formal y sea beneficiaria suya ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud, en los términos previstos en la Ley 2141 de 2021.

ARTÍCULO 56. SE PROHÍBE AL TRABAJADOR:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
2. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
3. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
4. Usar los elementos de trabajo en objetivos ajenos al trabajo contratado.
5. Encender veladoras u objetos similares en cocinetas, bodegas, oficinas, almacenes, servicios sanitarios y en general en el lugar de trabajo.
6. Tramitar créditos, otorgar descuentos o beneficios comerciales no autorizados por el empleador, o acceder o facilitar el acceso a éstos sin la observancia de los requisitos previstos por GRUPO S&G ZOMAC S.A.S.
7. Utilizar equipos, máquinas o insumos que no estén en buen estado, poniendo en riesgo la calidad del producto o servicio.
8. Delegar o permitir a terceros la operación de equipos, insumos o elementos destinados a la prestación del servicio.
9. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, ser sorprendido en uno de estos estados en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral. En caso de que el empleador considere que un trabajador se encuentra en estas circunstancias podrá solicitarle que se realice las pruebas pertinentes para comprobar su estado. Igualmente, podrá ordenarle que se retire del lugar de trabajo cuando considere que el estado del trabajador pone en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o terceros, las instalaciones o equipos (Sentencia C-363 de 2016).
10. Sustraer del sitio de trabajo sin autorización expresa del empleador, equipos, insumos, documentos, productos o cualquier otro bien que no sea de su propiedad o facilitar las condiciones para que terceros lo hagan.



11. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, excepto las que con autorización legal pueden llevar los guardas de seguridad, escoltas y/o vigilantes.
12. Participar en negocios particulares que se relacionen con el objeto social de la empresa, convirtiéndose en competidor o posible competidor del empleador.
13. Retirar del lugar de trabajo, divulgar o compartir información reservada soportada en cualquier medio, vulnerando la confidencialidad de la información de GRUPO S&G ZOMAC S.A.S, de sus trabajadores, directivos, clientes, contratistas y/o proveedores.
14. Presentar por fuera de los plazos estipulados por la ley y/o por los entes de control, las declaraciones, recursos y/o informes requeridos.
15. Incumplir la normatividad vigente en materia administrativa, laboral, ambiental, tributaria o contable; presentar en forma inexacta o por fuera de los plazos estipulados la información requerida por autoridad competente y/o no cancelar de manera oportuna y completa los aportes, contribuciones, impuestos u obligaciones de carácter legal.
16. Obstruir o interceptar los dispositivos de seguridad, monitoreo y/o seguimiento, dispuestos por el empleador o instalados en los equipos o el lugar de trabajo.
17. Realizar negociaciones con proveedores, contratistas y/o clientes, no autorizadas por el empleador y/o que no sean de su competencia.
18. Presentar a la empresa soportes de viáticos, gastos, comisiones, trabajo extraordinario, informes de gestión, certificados de incapacidad y en general cualquier documento, información o soporte que no corresponda a la realidad.
19. Prestar u ofrecer por cuenta propia un servicio o producto a una persona natural o jurídica conocida por la relación con el empleador, en razón de las funciones asignadas, en razón de los clientes o por el conocimiento o referencia que se tenga del empleador.
20. Utilizar con fines distintos a los autorizados por el empleador, los logos, firmas, sellos y/o membrete que la empresa utiliza en sus diferentes operaciones, o servirse del nombre de ésta para una gestión personal o ajena a los intereses del empleador.
21. Incurrir en situaciones que puedan dar lugar a conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa, al tratar con clientes, proveedores y/o terceros relacionados con la labor.
22. Ejecutar actos que pongan en peligro su integridad personal o la de terceros, o que pongan en peligro bienes de la empresa y/o puestos bajo la custodia de ésta.
23. Solicitar insumos, bienes o servicios a un proveedor, sin encontrarse previamente autorizado para el efecto.



24. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que puedan afectar nocivamente la reputación del empleador y/o tengan incidencia en la prestación del servicio.

25. Valerse del Good Will del empleador o de las labores encomendadas por éste, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales de carácter personal.

26. Prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones que realiza para la empresa, sirviéndose del tiempo de trabajo o de la información, equipos, insumos y/o elementos suministrados por el empleador.

27. Solicitar o aceptar préstamos, dádivas o ayudas de cualquier índole a un proveedor, cliente o tercero relacionado con la empresa o conocido en razón de sus funciones.

28. Además de las prohibiciones especiales previstas en los numerales 1 al 27 del presente artículo, los trabajadores cuyas funciones impliquen la conducción de vehículos, tendrán las siguientes:

a. Transportar personas, objetos o elementos que no hayan sido autorizados expresamente por el empleador.

b. Delegar o permitir a un tercero la conducción del vehículo asignado para la prestación del servicio.

c. Conducir el vehículo asignado sin licencia o con documentos vencidos o adulterados o sin el cumplimiento de los requisitos legales para el efecto.

d. Utilizar el vehículo asignado en fines ajenos a los autorizados por el empleador.

e. Realizar negociaciones que no hayan sido autorizadas por el empleador en caso de accidente de tránsito en el que esté involucrado un vehículo asignado por la empresa.

PARÁGRAFO. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

CAPÍTULO XV

FACULTAD DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 57. SANCIONES: Ante la ocurrencia de una falta disciplinaria el empleador podrá imponer las sanciones previstas en la escala de faltas y sanciones del presente reglamento o en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o contratos individuales de trabajo.



ARTÍCULO 58. FACULTAD DISCIPLINARIA: La facultad para imponer sanciones disciplinarias está reservada a la COORDINADORA DE SISTEMAS DE GESTIÓN, al GERENTE GENERAL y a los cargos que éste designe.

LA COORDINADORA DE SISTEMAS DE GESTIÓN y en caso de ausencia o impedimento de éste el cargo que designe el GERENTE GENERAL, adelantará el procedimiento previsto en el artículo 61 del presente reglamento e impondrá la sanción disciplinaria a que haya lugar. El GERENTE GENERAL y en caso de ausencia o impedimento de éste el cargo que él designe, resolverá el recurso de apelación que eventualmente presente el trabajador ante la decisión que le imponga una sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO. Los líderes deberán informar a los cargos con facultad disciplinaria las presuntas faltas que se presenten en la empresa, de manera oportuna, clara y completa; a fin de seguir el debido proceso establecido.

CAPÍTULO XVI

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 59. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establecen las siguientes faltas y su correspondiente sanción.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

FALTA	CLASE DE FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. Retardo injustificado en la hora de inicio de la jornada laboral o al regreso de los descansos.	Ausentismo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 1 día.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
2. Inasistencia o impuntualidad a capacitaciones, reuniones o actividades programadas por la empresa.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
3. No reportar oportunamente o no seguir el conducto regular para notificar incapacidades médicas o ausentismos.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
4. Consumir alimentos en el puesto de trabajo o en áreas no autorizadas por el empleador.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
5. Recibir regalos, dádivas, propinas o beneficios de clientes, proveedores o	Prohibición	Suspensión hasta por 3 días.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.	N/A



terceros sin autorización expresa de la gerencia.				
6. No utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP) al manipular herramientas, químicos o materiales pesados en la ferretería.	Seguridad y Salud	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
7. No registrar la salida de mercancía (desde herramientas hasta materiales eléctricos como un suiche sencillo) afectando el inventario de la ferretería.	Operativo / Comercial	Suspensión hasta por 5 días.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.	N/A
8. Enviar o entregar un producto a un cliente sin la respectiva factura o soporte de remisión.	Comercial	Suspensión hasta por 2 días.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.	N/A
9. Faltar en forma injustificada al trabajo, en forma parcial y hasta por un (1) día.	Ausentismo	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
10. Ausentarse del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin autorización del jefe inmediato.	Ausentismo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 1 día.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
11. Incumplir las directrices de la empresa sobre el otorgamiento de créditos, descuentos, plazos o beneficios comerciales.	Comercial	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
12. Incumplir las directrices señaladas por la empresa para los procesos de facturación, pagos, abonos, manejo del dinero,	Comercial	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.



consignaciones y/o manejo de la caja; siempre y cuando no se haya generado perjuicio al empleador.			conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	
13. Expedir un certificado o factura sin ser la persona facultada para hacerlo o prestar un servicio para el cual no se encuentra autorizado.	Comercial	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
14. No acatar las disposiciones previstas para dar trámite adecuado y oportuno a las quejas, reclamos, solicitudes de garantía o devolución y en general a cualquier petición que se presente ante la empresa.	Comercial	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
15. Incumplir las directrices sobre el servicio al cliente, brindarle información errónea o incompleta, o no atender las solicitudes del cliente en forma satisfactoria y oportuna.	Comercial	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
16. No acatar las políticas y/o estrategias de ventas, fidelización o promoción, previstas por la empresa.	Comercial	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
17. Recibir dineros de clientes o terceros relacionados con la empresa, salvo el personal de tesorería o caja.	Comercial	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
18. Asignar a un producto, herramienta o insumo un precio diferente al autorizado	Comercial	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, se



por la empresa y/o no actualizar los precios cuando haya mediado orden de hacerlo por parte del empleador.				considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
19. No revisar el estado, calidad y/o cantidad de los productos frente al cliente, antes de entregárselos.	Comercial	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 8 días.
20. No informar al cliente las instrucciones sobre el uso y cuidado del producto, herramienta o insumo que adquiere.	Comercial	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 8 días.
21. No realizar en forma oportuna y adecuada las gestiones de recaudo y recuperación de cartera o las gestiones relativas al reporte de información ante las centrales de información crediticia.	Cartera	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
22. Sostener altercados, promover intrigas, usar expresiones despectivas y/o generar malestar o conflictos en el lugar de trabajo.	Comportamiento	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
23. Dar trato preferencial, diferencial o inadecuado a un compañero, proveedor, contratista o tercero, con quien sostenga una relación sentimental o familiar o a los asuntos que comprometan sus intereses, o incurrir en conductas en las relaciones interpersonales que perjudiquen la debida prestación del servicio y/o el medio en el que se desarrolla el trabajo.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.



24. Negarse a atender los cambios en la jornada laboral cuando sea requerido por necesidades objetivas del servicio.	Omisión del deber	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
25. Incumplir un memorando, circular, política, programa o directriz impartida por el empleador.	Omisión del deber.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
26. Ocultar una falta cometida por un compañero de trabajo o no comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes para evitar un daño o perjuicio.	Omisión del deber	Llamado de atención escrito.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
27. Demorar la presentación de cuentas o soportes correspondientes a las sumas que haya recibido para gastos o que se hayan puesto a su cargo y/o presentarlos sin el cumplimiento de los requisitos exigidos por el empleador.	Omisión del deber	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
28. Incumplir o retardar el cumplimiento de una función, actividad, orden o instrucción impartida por el empleador o sus representantes.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.



29. No informar oportunamente sobre posibles errores en la liquidación de algún pago.	Omisión de deber	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
30. No mantener disponibles durante el horario laboral los medios de comunicación asignados por el empleador (celular, red móvil, chat corporativo, etc.) y/o utilizarlos para fines diferentes al trabajo.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
31. No responder en forma oportuna las llamadas o mensajes concernientes a la labor, durante la jornada de trabajo.	Omisión de deber.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
32. No informar al cargo designado para el efecto, los cambios que se presenten en su información sociodemográfica y/o en sus datos de contacto.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
33. No estar puntualmente en el puesto de trabajo una vez hayan finalizado los periodos de descanso entre jornada.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
34. No someterse a las medidas de control y/o monitoreo dispuestas por el empleador para verificar el cumplimiento del horario de	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al



trabajo y/o la realización de las funciones.				artículo 78 literal A) del presente reglamento.
35. Incurrir en conductas que atenten contra la calidad de los productos, herramientas e insumos y/o atenten contra la calidad del servicio.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
36. No acatar las instrucciones del empleador para el adecuado inventario de los productos, insumos, equipos, máquinas, herramientas y en general los bienes de la empresa o que estén bajo la custodia de ésta.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
37. No presentar en los plazos fijados y/o con las especificaciones requeridas, el informe, inventario o cualquier otro entregable requerido por el empleador.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
38. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, inventarios, relaciones o balances o asientos presentados al empleador.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
39. Incumplir las órdenes del empleador encaminadas al orden, aseo y organización del lugar de trabajo.	Omisión de deber.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 8 días.
40. No aplicar las instrucciones del empleador relativas al surtido, promoción, manejo y	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.



preservación de los productos que comercializa la empresa.				
41. No acatar las instrucciones que sobre la higiene y la presentación personal imparta el empleador.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
42. No acatar las instrucciones sobre el uso de la dotación, el uniforme y/o los elementos distintivos asignados por el empleador.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
43. No acatar las directrices sobre el mantenimiento, uso, seguridad y/o conservación de las instalaciones o de los elementos de trabajo.	Omisión del deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
44. Utilizar en forma inadecuada o en horarios diferentes a los autorizados, las bodegas, oficinas, cocinetas, locker, servicios sanitarios y/o sitios de descanso.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 8 días.
45. Incumplir las directrices sobre la limpieza, desinfección y/o disposición de los residuos en el lugar de trabajo.	Omisión de deber	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.



46. No atender los requerimientos para laborar tiempo extra o suplementario, cuando se presenten necesidades urgentes o inaplazables del servicio.	Omisión de deber	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
47. No acatar las directrices sobre el uso restringido y la seguridad en el manejo de los recursos tecnológicos utilizados para el cumplimiento de las funciones.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
48. No acatar las políticas, mecanismos y/o procedimientos implementados por la empresa para promover el derecho a la desconexión laboral y/o la sana convivencia en el entorno laboral.	Omisión de deber	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
49. Incurrir en un error, descuido u omisión en la ejecución de las labores, que ponga en riesgo o pueda generar un detrimento a los intereses de la empresa.	Operativo	Llamado de atención escrito	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
50. No realizar el trabajo de acuerdo con los manuales, métodos, protocolos, sistemas o procedimientos prescritos por la empresa.	Operativo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.



51. Conservar en mal estado, dar mal uso, dañar o desperdiciar los elementos o insumos confiados para la ejecución del trabajo.	Operativo	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
52. Manipular, intervenir u operar una máquina, equipo o herramienta para el cual se requiera capacitación previa que no haya recibido.	Operativo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
53. No informar oportunamente al empleador el deterioro o cualquier anomalía que presenten los elementos de trabajo.	Operativo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
54. Solicitar insumos a un proveedor sin encontrarse autorizado para ello.	Operativo	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
55. No informar oportunamente el agotamiento de los insumos necesarios para la operación del negocio.	Operativo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
56. Dejar máquinas o equipos encendidos, grifos y/o llaves abiertos al terminar la jornada de trabajo, siempre y cuando no se cause perjuicio a las instalaciones, a las	Operativo	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78



personas, a los bienes o a la empresa.				literal A) del presente reglamento.
57. No comparecer ante la autoridad competente cuando sea citado en virtud de las funciones que realiza.	Conductor	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
58. No informar oportunamente al jefe inmediato el accidente, infracción, sanción y/o requerimiento relacionado con la labor que realiza.	Conductor	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
59. No informar oportunamente al empleador el deterioro o cualquier anomalía que presente el vehículo con el cual presta el servicio.	Conductor	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
60. No mantener en óptimas condiciones de aseo, operatividad y seguridad el vehículo asignado para el desarrollo de la labor.	Conductor	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
61. Incumplir una norma de tránsito o disposición legal relativa a la actividad que realiza.	Conductor	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.



			presente reglamento.	
62. Destinar para fines distintos a los autorizados un préstamo del empleador y/o las cesantías liquidadas parcialmente y/o no presentar los soportes que acrediten su correcta destinación.	Prohibición	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
63. Perder el tiempo, ocuparse en actividades ajenas a la labor, o usar el celular, audífonos o cualquier elemento que pueda generar distracción y/o entretenimiento durante la jornada laboral.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
64. Permanecer o reingresar al lugar de trabajo por fuera de la jornada laboral, sin autorización u orden expresa del empleador.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
65. Fumar en el lugar u horario de trabajo.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
66. Dormir o recostarse durante el tiempo de labores.	Prohibición	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
67. Promocionar productos o servicios y/o hacer ventas a título personal a compañeros de trabajo.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78



				literal A) del presente reglamento.
68. Dirigir o participar en natilleras, rifas o juegos de azar en el lugar de trabajo y/o hacer préstamos en dinero a compañeros de trabajo.	Prohibición	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
69. Atender visitas o asuntos personales en el horario y/o en el lugar de trabajo y/o guardar paquetes a terceros en el lugar de trabajo.	Prohibición	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
70. Realizar reuniones ajenas al trabajo en las instalaciones de la empresa, así sea en horas de descanso, sin la autorización previa del Gerente General.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
71. Entrar o permitir el ingreso de terceros a sitios de acceso restringido o prohibido.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
72. Distribuir, fijar o remover información de los medios de publicación dispuestos por el empleador, sin autorización expresa de éste.	Prohibición	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
73. Guardar los elementos o materiales de trabajo en	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.



lugares distintos a los determinados para tal efecto.				
74. Usar o conservar insumos, herramientas, elementos o equipos que no le hayan sido asignados para el desempeño de sus funciones.	Prohibición	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A del presente reglamento.
75. Vender, cambiar o regalar la dotación, los distintivos o los elementos de protección personal que le suministra la empresa.	Prohibición	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
76. Autorizar u ordenar la realización de funciones o la celebración de actos que correspondan a otra dependencia o cargo.	Prohibición	Suspensión hasta por 2 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
77. Presentarse a trabajar con resaca o bajo los efectos del alcohol y/o sustancias psicoactivas, portarlas o ingerirlas en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral, afectando la prestación del servicio o aumentando los riesgos frente a la propia integridad o la de terceros.	Prohibición	Suspensión hasta por 5 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
78. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, encender veladoras u objetos similares, portar sustancias tóxicas, enervantes, inflamables o prohibidas por la ley y/o incurrir en conductas que puedan poner en riesgo la seguridad y salud	Seguridad y Salud	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.



de las personas o la seguridad de las instalaciones.			presente reglamento.	
79. Incumplir las disposiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y/o las normas de higiene y seguridad industrial.	Seguridad y Salud	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.	Falta grave conforme al Art. 78 literal A.
80. No reportar al empleador o reportar en forma tardía un accidente de trabajo o el hecho de haberle sido diagnosticada una enfermedad de origen laboral.	Seguridad y Salud	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
81. No presentar en forma oportuna la información o documentos que se requieran para atender las recomendaciones, investigaciones y/o trámites relativos a un accidente o enfermedad laboral.	Seguridad y Salud	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.
82. Faltar al examen médico u ocupacional ordenado por el empleador y/o por las autoridades competentes.	Seguridad y Salud	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
83. No someterse a los tratamientos y/o exámenes prescritos por el médico tratante o por autoridad competente para el efecto.	Seguridad y Salud	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
84. No comunicar al empleador o no acatar las recomendaciones o restricciones en la labor u	Seguridad y Salud	Llamado de atención	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta



órdenes de reubicación proferidas por el médico tratante.				grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.
85. No cumplir los lineamientos de bioseguridad relativos al reporte sobre síntomas y condiciones de salud y demás directrices impartidas para prevenir la propagación de enfermedades en el lugar de trabajo.	Seguridad y Salud	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	No aplica sanción disciplinaria, se considera falta grave conforme al artículo 78 literal A) del presente reglamento.

PARÁGRAFO 1. No habrá lugar al pago de salario por el tiempo dejado de laborar por causa de cualquiera de las faltas anteriores y su respectiva sanción. Los periodos de suspensión podrán ser descontados al momento de liquidar las vacaciones y las cesantías, según lo previsto en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo y lo estipulado en la reforma laboral (Ley 2466 de 2025) la modifica el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) sobre los *efectos de la suspensión*, en cuanto a la prohibición expresa de: “durante la suspensión del contrato no se puede discriminar a las mujeres ni a las personas con responsabilidades de Cuidado”.

PARÁGRAFO 2. Conforme al artículo 78 literal A del presente reglamento, una vez agotadas las sanciones previstas en la escala de faltas y sanciones, las conductas allí descritas se consideran falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, previo el debido proceso disciplinario a que haya lugar.

ARTÍCULO 60. PROCESO DISCIPLINARIO: El proceso disciplinario constituye un conjunto de actuaciones encaminadas a permitir el ejercicio del derecho de defensa por parte del trabajador. Estas actuaciones podrán adelantarse en forma presencial o a través de medios virtuales, preservando en todo caso el cumplimiento de los principios constitucionales y las actuaciones propias del mismo.

Etapas del Proceso Disciplinario

Conforme a lo dispuesto en la Sentencia C-593 de 2014, la Reforma Laboral vigente y las normas que regulan el debido proceso disciplinario laboral, el proceso disciplinario en GRUPO S&G ZOMAC S.A.S se adelantará bajo las siguientes etapas y términos:

1. Citación a diligencia de descargos

Una vez conocido el presunto hecho constitutivo de falta disciplinaria, el empleador contará con un término razonable para iniciar el proceso disciplinario. La citación a descargos deberá notificarse al trabajador con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles antes de la diligencia, indicando claramente:

- a) Los hechos que motivan el proceso disciplinario.
- b) Las posibles faltas imputadas.
- c) Las pruebas existentes.
- d) La fecha, hora y lugar de la diligencia.
- e) El derecho del trabajador a presentar pruebas y controvertir las allegadas en su contra.
- f) La posibilidad de estar acompañado por hasta dos (2) compañeros de trabajo o representante.

2. Diligencia de descargos y levantamiento del acta

La diligencia de descargos deberá realizarse en la fecha programada, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

En caso de requerirse práctica o recaudo adicional de pruebas, la diligencia podrá suspenderse y reanudarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

De todo lo actuado se levantará un acta suscrita por los intervinientes.

3. Decisión disciplinaria

Concluida la etapa de descargos y practicadas las pruebas a que haya lugar, el empleador deberá emitir decisión motivada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

La decisión deberá contener:

- a) Relación de los hechos investigados.
- b) Valoración de pruebas y descargos.
- c) Fundamentación normativa.
- d) Sanción impuesta o cierre del proceso.

La decisión será notificada al trabajador por escrito o mediante los canales autorizados institucionalmente.

4. Recurso de apelación

Contra la decisión disciplinaria procederá recurso de apelación, el cual podrá interponerse y sustentarse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.



El recurso será resuelto por el GERENTE GENERAL o quien éste designe, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO 1. Durante todo el proceso disciplinario se garantizarán los principios del debido proceso, defensa, contradicción, imparcialidad, confidencialidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO 2. Las notificaciones podrán realizarse físicamente, mediante correo electrónico corporativo o a través de los medios de comunicación autorizados por el trabajador.

PARÁGRAFO 3. Los términos aquí establecidos podrán ampliarse razonablemente cuando la complejidad del caso, la práctica de pruebas o circunstancias especiales así lo requieran, dejando constancia de ello dentro del expediente disciplinario.

CAPÍTULO XVII

RECLAMACIONES

ARTÍCULO 61. ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE: Los trabajadores pueden presentar sus reclamaciones ante LA COORDINADORA DE SISTEMAS DE GESTIÓN o ante el GERENTE COMERCIAL, en caso de no ser atendidos por éstos o no recibir respuesta de fondo, podrán presentarlas ante el GERENTE GENERAL. Las solicitudes serán resueltas en un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza y circunstancias.

CAPÍTULO XVIII

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 62. Se entiende incorporada al reglamento interno de trabajo de GRUPO S&G ZOMAC S.A.S, la normatividad dispuesta en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la adicionen, modifiquen o reglamenten, para la prevención y corrección de las conductas constitutivas de acoso laboral.

ARTÍCULO 63. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Se considera acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno; encaminada a infundir miedo, intimidación o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual o los bienes del trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la



descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

PARÁGRAFO. Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 64. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL. La persona natural que se desempeñe en cualquier posición de dirección y mando en la empresa, así como la persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 65. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL. Los empleados y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 66. SUJETOS PARTÍCIPIES DEL ACOSO LABORAL. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral, la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que profieran los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 67. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.



Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia de conductas de acoso laboral.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.



ARTÍCULO 68. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.

La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

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

ARTÍCULO 69. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente que proteja la intimidad, la honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 70. MECANISMOS: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el empleador ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, particularmente sobre las conductas que constituyen acoso laboral, las que no constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.



2. Informar, como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a la empresa, los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores, a fin de establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
4. Examinar las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca el empleador para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 71. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Conforme a lo previsto en la Resolución 0652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del mismo año, la empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años contados desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a su conformación. Sus integrantes deberán contar con competencias actitudinales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, confidencialidad y reserva en el manejo de información, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 72. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria(o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Dar traslado de las recomendaciones y sugerencias a los cargos con facultad disciplinaria, en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
9. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral
11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
12. Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 73. PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley, así:

- 1. Radicación de la queja:** El trabajador que se considere víctima de acoso laboral deberá presentar la queja por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la misma, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes, ante el secretario del Comité de Convivencia Laboral.
- 2. Calificación previa y citación individual a las partes:** El Comité realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y citará a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados, se presenten por separado ante el Comité, rindan su versión sobre los hechos que dieron lugar a la queja y presenten las pruebas a que haya lugar.



3. Citación conjunta y acuerdo de convivencia: Previa citación a las partes para que comparezcan nuevamente ante el Comité, el presidente leerá la queja presentada y dará a conocer las pruebas que la soportan, concederá la palabra a quien presentó la queja para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos expuestos, y seguidamente dará el uso de la palabra a la contraparte para que se manifieste sobre los mismos hechos si lo considera necesario.

Una vez escuchadas las partes, el Comité a través de su presidente hará una descripción general del conflicto, su historia y contexto, delimitará los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales. Seguidamente, manifestará a las partes la fórmula más conveniente teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas. De estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será firmado por ellas y por los miembros del Comité, en caso contrario se dejará constancia por escrito.

4. Seguimiento al acuerdo: El Comité realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento según lo pactado. Cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar la situación al empleador y cerrar el caso internamente.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide a quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y/o judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 74. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador víctima de acoso laboral, por lo tanto, procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y a las aseguradoras de riesgos laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta



obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

ARTÍCULO 75. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja; siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la Constitución, la Ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 76. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO XIX

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 77. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por



parte del empleador como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, en pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller o vigilantes.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, locales comerciales, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento, local comercial o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador, conforme al procedimiento establecido en el artículo 2.2.1.1.3 del DUR 1072 de 2015 -artículo 2 del Decreto 1373 de 1966.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio del empleador.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

En armonía con el literal A, numeral 6, artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, se consideran falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente reglamento, por calificarse expresamente como falta grave y que no tengan sanción disciplinaria en primera instancia o que teniéndola ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- b. Sustraer del sitio de trabajo sin autorización expresa del empleador, equipos, insumos, productos, documentos o cualquier otro bien que no sea de su propiedad o facilitar las condiciones para que terceros lo hagan.
- c. Emplear en provecho propio o de terceros el tiempo de trabajo o la información, los equipos, insumos, sistemas o elementos de la empresa o puestos a disposición o bajo la custodia de ésta.
- d. Prestar servicios a otro empleador, trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato de trabajo y/o ejecutar labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización previa escrita del empleador.
- e. Desviar a un cliente o potencial cliente de la empresa hacia competidores de ésta.
- f. Sustraer del lugar de trabajo, divulgar o compartir información reservada soportada en cualquier medio, vulnerando la confidencialidad de la información de la empresa, de sus trabajadores, directivos, clientes o proveedores.
- g. Atemorizar, coaccionar, intimidar o faltar al respeto a un superior, compañero de trabajo o tercero relacionado con la labor o incurrir en actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas.
- h. Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral en cualquier modalidad.



- i. Retener dineros por concepto de cuotas, cobranzas u otros servicios del empleador o hacer efectivos para sí cheques recibidos para la empresa.
- j. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador por dos (2) días consecutivos.
- k. Incurrir en un error, descuido, omisión o negligencia en el ejercicio de sus funciones o extralimitándose en éstas, que genere daños y/o perjuicios al empleador.
- l. Presentar al empleador soportes de viáticos, gastos, comisiones, trabajo extraordinario, informes de gestión, certificados de incapacidad o en general cualquier documento, información o soporte que no corresponda a la realidad.
- m. Utilizar con fines distintos a los autorizados los logos, sellos, firmas y/o papelería con el membrete que el empleador utiliza en sus diferentes operaciones, o servirse del nombre de éste para una gestión personal o ajena a los intereses de la empresa.
- n. Solicitar o aceptar préstamos, dádivas o ayudas de cualquier índole a un proveedor, cliente o tercero relacionado con la empresa o conocido en razón de sus funciones.
- o. Alterar, modificar o destruir documentos, información, archivos, sistemas, software y/o programas relacionados con la empresa o que maneje y/o conozca en virtud de las funciones que realiza.
- p. Incurrir en alguna de las situaciones de abuso del derecho previstas en el artículo 2.2.3.4.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Salud- DUR 780 de 2016 y demás normas concordantes.
- q. Instalar en los computadores o equipos de la empresa, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
- r. Facilitar o permitir transacciones o actividades sospechosas y/o la realización de cualquier actuación ilícita durante el ejercicio de sus funciones.
- s. Cualquier acto de negligencia, omisión o descuido en relación con dineros, pólizas, documentos, equipos, herramientas, mercancía, maquinaria, insumos y demás bienes que le corresponda manejar o custodiar en razón de sus funciones; el aprovechamiento indebido en su propio favor o en el de terceros de tales bienes o la falta oportuna de cuentas que deba rendir sobre los mismos.
- t. Disponer de los recursos de la empresa o puestos a disposición o bajo la custodia de ésta, sin la debida autorización.
- u. Faltar a la verdad o incurrir en conductas engañosas ante el empleador o ante un cliente, proveedor o tercero relacionado con la labor.
- v. Las faltas previstas en la escala de faltas y sanciones del presente reglamento, una vez se hayan agotado las sanciones respectivas.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

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

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo de dicha terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales distintas.

CAPÍTULO XX

DEL TRABAJADOR MENOR DE EDAD

ARTÍCULO 78. EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN. La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años requieren autorización del Inspector de Trabajo para laborar. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización del Inspector de Trabajo para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo o deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas, que en ningún caso podrá exceder catorce (14) horas semanales y prescribirá las condiciones en que las actividades deben llevarse a cabo.

ARTÍCULO 79. JORNADA LABORAL. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor de edad se sujetará a las siguientes reglas: a) Los adolescentes mayores de quince



(15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde. b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 80. GARANTÍAS LABORALES. El trabajador menor de edad tendrá derecho al salario, a las prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 81. FORMACIÓN. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 82. TRABAJOS PROHIBIDOS. Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en conjunto con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerá la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos (2) años.

ARTÍCULO 83. SEGURIDAD SOCIAL. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 84. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR. Cuando por omisión del empleador el trabajador menor de edad no se encuentre afiliado al sistema de seguridad social y sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral o general o se encontrase en período de maternidad, deberá reconocer las prestaciones económicas y de salud que consagra la Ley.

ARTÍCULO 85. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, no se podrá despedir a la trabajadora menor de edad cuando se encuentre en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno. Asimismo, la jornada laboral de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 86. PROHIBICIÓN DE TRASLADO. Se prohíbe al empleador trasladar al trabajador menor de edad del lugar de su domicilio sin el consentimiento de sus padres o guardadores, o en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 87. NORMAS APLICABLES. Las normas sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para los adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no



sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XXI

PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 88. En GRUPO S&G ZOMAC S.A.S no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 89. PUBLICACIÓN: Una vez cumplida la obligación del artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador publicará el presente reglamento mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios del lugar de trabajo. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno.

ARTÍCULO 90. VIGENCIA: En la fecha de publicación del reglamento interno de trabajo el empleador informará a los trabajadores, mediante circular interna, sobre el contenido del mismo y la fecha desde la cual entrará en vigencia.

ARTÍCULO 91. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la empresa sobre los temas reglamentados.

ARTÍCULO 92. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXIII

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

GRUPO S&G ZOMAC S.A.S adopta medidas orientadas a prevenir, investigar y sancionar conductas constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros, dignos y libres de violencia, conforme a la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

Se entenderá por acoso sexual en el contexto laboral toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal, física o virtual, no consentida, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, generar intimidación, hostilidad, humillación, miedo o crear un ambiente ofensivo en el trabajo.



Electro Urabá

Toda persona trabajadora tendrá derecho a presentar quejas por conductas de acoso sexual ante el Comité de Convivencia Laboral, el área de Gestión Humana o directamente ante la Gerencia General, garantizando confidencialidad, debida diligencia, protección contra represalias y respeto al debido proceso.

La empresa podrá adoptar medidas preventivas temporales mientras se adelanta la investigación correspondiente, incluyendo cambios temporales de lugar de trabajo, horarios o canales de interacción, sin que ello implique desmejora laboral para la persona denunciante.

Se prohíbe cualquier acto de represalia contra quien formule una denuncia, participe como testigo o colabore en procesos relacionados con acoso sexual laboral.

Las conductas de acoso sexual comprobadas constituirán falta grave y podrán dar lugar a sanciones disciplinarias, incluida la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue actualizado integralmente conforme a la legislación laboral vigente en Colombia, incluyendo la implementación de la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales conforme a la Ley 2101 de 2021, las disposiciones de la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026, la Ley 2365 sobre prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral y demás normas concordantes vigentes a la fecha de actualización.

TATIANA SUAREZ GRANADOS
GERENTE GENERAL- REPRESENTANTE LEGAL
GRUPO S&G ZOMAC S.A.S
JUNIO 2026