

Trabajo

Reglamento Interno de



BOGOTA D.C JULIO DEL 2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º— CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa ALIMENTOS MARLUZ S.A.S domiciliada en carrera 73 numero 163 – 64 Interior 6, casa 30, de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto para la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador. (Artículo 104 del C.S.T.)

PARÁGRAFO. Este Reglamento será aplicable a la totalidad de trabajadores de la Empresa, donde quiera que sea su ubicación, desarrollando labores en centros de trabajo distintos al principal.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º. — Quien aspire a desempeñar un cargo en ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida acompañada de sus respectivos certificados laborales.
- b) Original y fotocopia del Diploma y del Acta de Grado de los estudios realizados (Bachillerato, Técnicos, Tecnólogos,, Universitarios, Especialización y todos aquellos certificados que tienen relación con el desarrollo de sus competencias y si actualmente está estudiando el Certificado de Estudios.
- c) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- d) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

Reglamento Interno de Trabajo

ART. 3º. — INGRESO: El solicitante que sea aceptado deberá presentar a **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.:**

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso (3 fotocopias).
- b) Autorización escrita del Inspector de trabajo, o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Indicar a que EPS y AFP se encuentra afiliado, en caso tal de estarlo. De lo contrario informar a que EPS o AFP se quiere afiliarse.
- d) Certificado de antecedentes disciplinarios.
- e) Una recomendación personal.
- f) Una recomendación familiar.
- g) **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** exigirá al aspirante los exámenes de ingreso médico - laborales, adicional a estos, los que a continuación se relacionan ya que considera son relevantes para la labor que habrá de desarrollar dentro de la empresa:
 - Examen médico especialista en salud Ocupacional.
 - Frotis de garganta.
 - Raspado de uñas (KOH).
 - Coprológico.

Parágrafo 1. Estos exámenes no atentan contra la dignidad o intimidad del trabajador. ALIMENTOS MARLUZ le queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección de VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art 2 del Decreto 1835 de 1994. (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22).

Parágrafo. 2. ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. podrá establecer por fuera de este reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias incluyen documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos

Reglamento Interno de Trabajo

acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111)

CAPITULO III Contrato de Aprendizaje

ARTÍCULO 4º. — **Contrato de aprendizaje** es un contrato laboral especial y a término fijo regido por el Código Sustantivo del Trabajo, aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado no superior a tres (3) años y le pague el salario convenido.

Esto implica que el aprendiz adquiere derechos laborales especialmente en la etapa de práctica o dual.

ARTÍCULO 5º. — El aprendiz puede celebrar contrato laboral y especial las personas mayores entre quince (15) y diecisiete (17) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo y autorización del Inspector de Trabajo.

ARTÍCULO 6º. — El contrato laboral y especial debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1º) Nombre de la empresa o empleador;
- 2º) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- 3º) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
- 4º) Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- 5º) Cuota de sostenimiento para el aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
- 6º) Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
- 7º) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
- 8º) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 7º. — **Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a

Reglamento Interno de Trabajo

cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

(Ley 2466 de 2005, modifica el artículo 81 del C.S.T. y Circular 0083 del 18 de Julio de 2025)

ARTÍCULO 8º. — Durante toda la vigencia de la relación laboral, se tendrá en cuenta:

- 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Reglamento Interno de Trabajo

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1º. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 2º. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 3º. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta Ley, continuaran rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

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

Reglamento Interno de Trabajo

ARTÍCULO 9º. — Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

1º) Concurrir asiduamente tanto a los cursos o capacitaciones como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa.

2º) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 10º. — Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

1º) Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.

2º) Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y

3º) Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 11º. — En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002; la Ley 2466 de 2025 y Circular Externa 0083 de 2025, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

ARTÍCULO 12º. — El contrato de aprendizaje determinado por la Ley 2466 de 2025 como contrato laboral especial y a término fijo no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación metódica y completa del oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo. El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los periodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

Reglamento Interno de Trabajo

ARTÍCULO 13º. — El término del contrato laboral especial de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica:

1º) Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2º) El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo y la Circular 0083 de 2025.

3º) Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada

ART. 14º. — PRORROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse al periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ART. 15º. — EFECTOS: durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquél a este, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho periodo.

Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley (art. 80 C.S.T.).

PARAGRAFO: Para el empleador terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

CAPITULO IV

Período de prueba

ART. 16º—ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte

Reglamento Interno de Trabajo

de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S., las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 17º— una vez admitido el aspirante, **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** podrá acordar con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.**, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de este evaluar la convivencia de las condiciones de trabajo.

El periodo de prueba deberá pactarse por escrito, so pena de que el Contrato de entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo, art. 77.

ART. 18º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

CAPÍTULO V

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 19º—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º, art. 23 inciso 2º).

PARAGRAFO 1: Teniendo en cuenta que ALIMENTOS MARZLUZ S.A.S. presta sus servicios en instalaciones del restaurante de Instituciones Educativas, se deja la observación de que son éstas últimas las responsables de cualquier restauración o reparación de infraestructura.

PARÁGRAFO 2: Las demás relaciones contractuales como lo son el mantenimiento y la reparación de equipos, se manejan según lo dispone para el caso específico la necesidad, pero siempre garantizando estar dentro de los lineamientos jurídicos que

Reglamento Interno de Trabajo

dictan las normas contractuales en Colombia (ya sea contrato de prestación de servicios, contrato obra labor, entre otros).

CAPÍTULO VI

Horario de trabajo Establecimiento de Comercio (Restaurantes)

ART. 20º —Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

De lunes a viernes de 7: 00 am a 4: 00 pm

Un sábado al mes de 8: 00 am a 12: 00 pm

Almuerzo: 2:00 p.m. a 2:30 p.m.

Refrigerio de: 11:20 am a 11: 50 am

PAR. 1º— Teniendo en cuenta que la Ley 2466 de 2025 art. 11 modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y adicionando el literal d) con relación a la flexibilidad de la jornada laboral¹
ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. pacta actualmente con sus trabajadores un horario de lunes a viernes de 07:00 a.m. a 04:00 p.m., contando con una hora de almuerzo, distribuida con hora de refrigerio. Es de anotar que si los trabajadores acaban antes de las 3:30 p.m. y han terminado sus labores a entera satisfacción de la empresa,

¹ Jornada laboral flexible. (L. 2466/2025, art. 11) Modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y adicionó el literal D): La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 30 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Reglamento Interno de Trabajo

se van para su casa. Y obligatoriamente para cumplir la jornada laboral el día sábado en un horario de 08:00 a.m. a 12:00 m. asisten para realizar un plan de choque en limpieza y desinfección.

Comentario: De acuerdo al estudio de tiempos y movimientos consagrados en el Manual de Procedimientos de Alimentos Marlu, la cantidad de operarios requeridos para desarrollar las actividades de trabajo, es la adecuada para terminar labores y salir entre las 3:30. y 4:00 de la tarde.

CAPÍTULO VII

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 21º—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 10 Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ART. 22º. —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 23º— Relación de horas extras: Ley 2466/2025 art. 12 modificó el numeral 2) del artículo 162 así: El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar".

Reglamento Interno de Trabajo

Parágrafo: No se requerirá permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley

ART. 24º. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la Ley 2101 de 2021.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo dominical y festivo se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. (Ley 2466/2025). Desde el 01 de julio de 2025 y hasta el 30 de junio de 2026 (80%). Desde 01 de julio de 2026 hasta el 30 de junio de 2027 (90%). Gradualmente hasta el 1 de Julio de 2027 el 100%
5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

PAR. — ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 25º. — ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento, previa aceptación de éste.

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

PAR. 2º— Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el

Reglamento Interno de Trabajo

descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 26º. — Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

PAR 1º.ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. tiene dentro de su misión el suministro de alimentos inocuos, nutritivos, con fundamentos de insumos de alta calidad y con un grupo humano calificado para la prestación del servicio en los restaurantes escolares, por ende su jornada contractual va el primer semestre desde el mes de febrero y hasta el mes de junio. El segundo semestre del mes de julio a noviembre, esto es, ALIMENTOS MARLUZ S.A.S se ajusta al calendario escolar de las Instituciones Educativas a las cuales se les presta el servicio de restaurante, hecho que conlleva a que los trabajadores y la empresa tengamos casi los mismos días libre y las mismas semanas de receso. De donde cabe resaltar que los trabajadores tienen libre la semana santa completa (3 días hábiles), la semana de receso escolar, los días pedagógicos o demás que por eventualidades ajenas a ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. la Institución Educativa decida no dar clases, pactando con el trabajador desde su contrato laboral que estos serán compensados de acuerdo a la necesidad de la empresa (asistencia a capacitaciones, plan de choque en limpieza y desinfección, jornadas designadas por el área de Talento y Gestión Humano para actividades de Salud Ocupacional).

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de

Reglamento Interno de Trabajo

Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PAR. 2º— Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 2466/2025 art. 14 modificó el art. 179 del C.S.T).

PAR. 3º —Trabajo dominical y festivo. (L. 2466/2025, art. 14) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) 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.

4. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

5. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PARÁGRAFO 1o. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 3o. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Reglamento Interno de Trabajo

PARÁGRAFO 4o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

PARÁGRAFO TRANSITORIO. *Implementación Gradual.* El recargo del 100% de qué trata este artículo 179 C.S.T, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ART. 27º. —El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento.

ART. 28º. —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Reglamento Interno de Trabajo

CAPITULO IX

Vacaciones remuneradas

ART. 29º. — Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

PAR. 1º — Tal y como se encuentra plasmado en el Art. 16 del presente reglamento, el periodo contractual de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. es a través de contrato a término fijo inferior a un año o contrato por labor u obra contratada, que va exactamente desde el mes de febrero y hasta principio de junio (5 meses) de cada anualidad, el cual es finalizado con carta de terminación del contrato entregada a cada uno de los trabajadores con una anterioridad de 30 días calendario, y llegada la fecha de terminación del contrato, el trabajador es liquidado tanto en salarios como en prestaciones sociales (para este caso, las vacaciones proporcionales) a la fecha. Igualmente para el segundo periodo contractual que va de mediados de julio y hasta el mes de noviembre, respectivamente.

ART. 30º. — En caso de aplicar, la época de vacaciones debe ser señalada por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 31º. — Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 32º. — Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

Reglamento Interno de Trabajo

ART. 33º. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 34º. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (CST art. 192).

ART. 35º. —Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

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

CAPITULO X

PERMISOS

ART. 36º. — PERMISOS OBLIGATORIOS.

ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. Concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica, debidamente comprobada; concurrencia al servicio médico correspondiente; desempeño de funciones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan y asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.**

Reglamento Interno de Trabajo

ART. 37º. — CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO.

Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica y matrimonio, el trabajador debe informar con anterioridad o posterioridad el hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos. Dicho permiso deberá ser solicitado, con visto bueno por el jefe inmediato. En estos casos, el permiso será evaluado y otorgado por Jefe de Gestión y Talento humano.
- b) En caso de fallecimiento de un ser querido, se aplicará la Ley 1280 de 2009 “Ley de luto”: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos), primero de afinidad (padres del cónyuge, hijos del cónyuge) y primero civil (hijos adoptados, padres adoptantes): una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.
- c) Descanso remunerado en la época del parto o licencia de maternidad: Según la Ley 1822 de enero 04 de 2017, en el artículo 236, según la reciente modificación que hiciera del artículo 236 del código sustantivo del trabajo: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. En caso de nacimiento de un hijo en calidad de padre se le aplicará la Ley 755 de 2002 (Ley María), establece en su artículo 1º, el derecho al reconocimiento de la Licencia de Paternidad, mediante la modificación del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y según sentencia C-174 de 2009 el padre gozará de 8 (ocho) días hábiles de licencia.

PAR. 1º. — Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

PAR. 2º. — La licencia remunerada de paternidad que opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. El único soporte válido para el

Reglamento Interno de Trabajo

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

PAR. 3º. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

- d) Por enfermedad grave con hospitalización que tendrá la duración de un (1) día remunerado, prorrogable hasta por un término prudencial, a juicio de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** y de acuerdo con las circunstancias propias de cada hecho.
- e) En caso de asistencia al entierro de compañeros de trabajo, el trabajador debe avisar al empleador con una antelación prudencial; el permiso correspondiente se otorgará a un número de trabajadores cuya ausencia no perjudique el funcionamiento de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.**, a juicio del Empleador. En todo caso, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores.
- f) En los demás casos, el aviso deberá darlo el trabajador con la antelación máxima que las circunstancias lo permitan, a menos que se establezca convenio especial en contrario o se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente.

PAR. 1º. — Salvo cuando no se trate de calamidad doméstica, nacimiento y matrimonio o permisos o licencias facultativas remuneradas, el tiempo empleado por el trabajador en los permisos y licencias indicados podrá descontársele en los siguientes períodos de pago o compensarse en un tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** (Artículo 57 numeral 6, Código Sustantivo del Trabajo).

PAR. 2º. - La empresa a su elección organizará en forma directa, a través de la caja de compensación, o concederá en tiempo efectivo la jornada prevista en la Ley 1857 de 2017, para que el trabajador pueda compartir con su familia.

CAPÍTULO XI

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

Reglamento Interno de Trabajo

ART. 38º. —Formas y libertad de estipulación:

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

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

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 39º. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 40º. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1º),

Reglamento Interno de Trabajo

Períodos de pago:

Quincenales: esto es, los días 15 y 30 de cada mes.

ART. 41º. — El salario se pagará por cuenta bancaria BANCO CAJA SOCIAL

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO XII

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

ART. 42º. — Es obligación de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al **SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 43º. — **SERVICIOS MÉDICOS.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** se prestarán bien por EPS seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la ARL, elegida por el EMPLEADOR para lo correspondiente a los accidentes laborales o enfermedad laboral. Entidades a las cuales **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** los ha afiliado para el efecto; en caso contrario lo asumirá el empleador.

ART. 44º. — **AVISO A ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. SOBRE LA ENFERMEDAD.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de su EPS o ARL a fin de

Reglamento Interno de Trabajo

que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 45º. —INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PAR. 1º. — Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ART. 46º. — MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo:

- a) El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** en los periodos y horas previamente fijados por ella.
- b) Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

PAR. 1º.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto

Reglamento Interno de Trabajo

para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 47º. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 Modificado por la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 ante la EPS y la ARL.

ART. 48º. —En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad (C.S.T. art. 220).

ART. 49º. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ART. 50º. — PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, deberá seguir los siguientes pasos:

- Evento que ocasiona el Accidente de trabajo.
- Llame directamente a la línea segura de la ARL SURA Número de teléfono 405 5911 ¿Quién? La persona lesionada (si se halla en capacidad) o un compañero de trabajo.
- Se deberá comunicar con las oficinas de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. antes de 24 horas para dar la versión de los hechos y diligenciar el reporte del incidente de trabajo.

Reglamento Interno de Trabajo

- Si requiere atención médica de urgencia, se trasladará al hospital más cercano o la entidad de salud donde fue direccionado por la enfermera o médica de la línea Segura (IPS correspondiente más cercana).
- En la entidad de salud que atiende el caso determinará si la lesión requiere o no de incapacidad laboral, la cual deberá hacer llegar a **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** con una copia de la historia clínica, antes de 48 horas para su posterior reporte ante la ARL.
- Esta documentación deberá reposar en archivo para la consolidación de las estadísticas de Accidentalidad y de Ausentismo laboral que se maneja en la oficina de Gestión y talento humano.

Para aclarar cualquier duda, comunicarse a **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. GESTION Y TALENTO HUMANO** a la línea telefónica (601) 2538988-314288 3075.

Lo anterior se basa en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012.

Art. 51º. — REGISTRO DE ACCIDENTE DE TRABAJO. ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. llevará un control en un archivo especial de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores, al cual tendrá acceso los miembros del COPASST y el encargado del área de Gestión y Talento Humano.

En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el área de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho.

Todo accidente de trabajo deberá ser investigado por un grupo investigador que asigne **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S (como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado): Resolución 1401 de 2007.**

Art. 52º. — En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás

Reglamento Interno de Trabajo

que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 del 11 de julio de 2017 o demás normas reguladoras del Sistema General de Riesgos Laborales y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO X **Prescripciones de orden**

ART. 53º. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

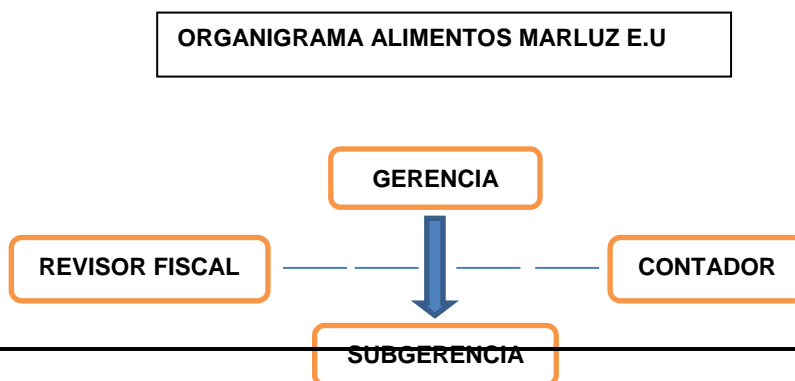
- a) **RESPECTO** y subordinación a los superiores.
- b) **RESPECTO** a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de ALIMENTOS MARLUZ E.U. en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Guardar confidencialidad y reserva sobre los proyectos y servicios que desarrolle o requiera la empresa.
- j) Dar adecuado uso y manejo a los elementos asignados que para los fines del trabajo a desempeñar le ha entregado la empresa o los que estén a su alcance y propender por su conservación. En el caso de equipos informáticos abstenerse de instalar programas no autorizados por la dependencia encargada o sin las licencias exigidas por la Ley.
- k) Informar a la empresa cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
- l) Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida al área de Recursos Humanos.

Reglamento Interno de Trabajo

m) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO XI Orden jerárquico

ART. 54º. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en ALIMENTOS MARLUZ S.A.S ., es el siguiente:



Trabajo

Reglamento Interno de

COORDINADOR
HSEQ



AUX
CONTABILIDAD

PAR. 1º. —De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.:

MARIA LUZMERI CHAVERRA CARDONA, Gerente y ANDRES CHAVERRA CARDONA, Subgerente, de manera directa y después del debido proceso o seguimiento al caso Jefe de Gestión y Talento Humano, con visto bueno del Gerente.

Reglamento Interno de Trabajo

CAPÍTULO XII

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 55º. —Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 56º. —Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

Reglamento Interno de Trabajo

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

PAR. 1º. —Los trabajadores menores de 18 años y mayores de quince 15 años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se

Reglamento Interno de Trabajo

consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

PAR. 2º. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XIII

Obligaciones especiales para ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. y los trabajadores

ART. 57º. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.
 - b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 - c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
 - d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad

Reglamento Interno de Trabajo

al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. 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 los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las

Reglamento Interno de Trabajo

demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

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

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo 1º. Contenido en el numeral 10.

Parágrafo 2º. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Reglamento Interno de Trabajo

Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 4°. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.”

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

19. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en ALIMENTOS MARLUZ E.U. (CST, art. 57).

ART. 58°. —Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a ALIMENTOS MARLUZ S.A.S., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

Reglamento Interno de Trabajo

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. Usar durante el desempeño de sus labores los implementos de protección que se les suministre.
10. Acatar las normas de seguridad y prestar la máxima colaboración en Casos de Siniestros o Situaciones de Riesgo, relacionados con el personal de la Empresa.
11. Comunicar al área de Recursos Humanos de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S., inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
12. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
13. Observar estrictamente lo establecido por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S., para solicitud de permisos y en la comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
14. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la empresa por razones de trabajo.
15. Someterse a los controles y medidas indicados por la empresa, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
16. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S., dentro o fuera de las instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.
17. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.
18. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
19. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la ALIMENTOS MARLUZ S.A.S., someterse a los exámenes médicos obligatorios.
20. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. al TRABAJADOR, en los Estatutos, Manuales de funciones, descripción de cargos.

Reglamento Interno de Trabajo

ART. 59º. —Se prohíbe a ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.:

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

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
- d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- e) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los

Reglamento Interno de Trabajo

interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

Reglamento Interno de Trabajo

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.

ART. 60º. —Se prohíbe a los trabajadores:

Prohibiciones específicas:

1. Ingerir bebidas embriagantes o sustancias psicoactivas encontrándose en ejercicio de sus funciones.
2. Consumir alimentos durante el proceso de su elaboración.
3. Usar maquillaje, accesorios y perfumes.
4. Portar inadecuadamente el uniforme de la empresa.
5. Dejar de asistir o llegar tarde a la jornada laboral sin justa causa.
6. Relaciones sentimentales y/o de pareja dentro de la empresa.
7. Sustraer alimentos de la empresa sin previa autorización por parte de la empresa.
8. El Hurto de dinero o de cualquier otro objeto de propiedad de la empresa.
9. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
10. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
12. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
13. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
14. Usar los útiles o herramientas suministradas por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
15. Se prohíbe el uso del teléfono celular y/o cualquier otro aparato electrónico (reproductor de música, audífonos, cámaras) que distraiga o perturbe el buen desarrollo de las actividades e impida el buen cumplimiento de sus

Trabajo

Reglamento Interno de

funciones durante la jornada de trabajo. Es de anotar que la administración cuenta con un teléfono celular a disposición de los trabajadores y sólo para uso en caso de emergencias.

16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, elementos e instalaciones.
17. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
18. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
19. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
20. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros TRABAJADORES o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.
21. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos de ALIMENTOS MARLUZ SAS.
22. Confiar a otro TRABAJADOR, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, los instrumentos, equipos y materiales de ALIMENTOS MARLUZ SAS.
23. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de ALIMENTOS MARLUZ SAS.
24. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al supervisor y sin autorización expresa de este.
25. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
26. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
27. Solicitar a sus compañeros préstamos en dinero o en especie.
28. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas que integran ALIMENTOS MARLUZ SAS.
29. Pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin orden o autorización de su superior.
30. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo.
31. Ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.

Reglamento Interno de Trabajo

32. Fumar en los sitios prohibidos por la ley, ALIMENTOS MARLUZ SAS o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
33. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar tales hechos.
34. Originar riñas, discordia o discusión con otros TRABAJADORES de ALIMENTOS MARLUZ SAS o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
35. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
36. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por ALIMENTOS MARLUZ SAS o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
37. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de ALIMENTOS MARLUZ SAS.
38. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
39. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.

CAPÍTULO XIV

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO 61º. SANCIONES DISCIPLINARIAS: ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 62º. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al Gerente de **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S** y subgerente, directamente. A la Jefe de Recurso y Talento Humano, previo visto bueno del gerente.

PARAGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, **ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.** podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones.

Trabajo

Reglamento Interno de

(Ver gráfica página siguiente)

ESCALA DE SANCIONES (casos específicos) JORNADA LABORAL

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1. No presentarse a laborar sin una justa causa durante una jornada de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
2. Llegar tarde a la jornada laboral sin justa causa.	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación de contrato con justa causa
3. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido autorizado, sin terminar la jornada y sin dar el aviso oportuno al superior.	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
4. cambiar de lugar asignado u obra por el jefe inmediato sin previa autorización.	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa

PRESENTACION PERSONAL E IMAGEN DE ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
5. No llevar el uniforme o quitárselo durante la jornada laboral.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
6. Generar escándalos portando el uniforme de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. o en el lugar de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 1 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa

Trabajo

Reglamento Interno de

7. Consumir licor o drogas utilizando el uniforme de ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. después de terminar la jornada laboral.	Llamado de atención por escrito	Suspensión POR 1 DIA	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
--	---------------------------------	----------------------	---

CUMPLIMIENTO DE TRABAJOS Y/O ASIGNACION DE TAREAS

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
8. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que estas no lesionen su dignidad.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
9. Abandonar la labor contratada sin justa causa.	Llamado de verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
10. No cumplir con los tiempos establecidos para la labor asignada o contratada sin ninguna justificación	Llamado de verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
11. No reportar de manera oportuna los motivos que pueden demorar los tiempos de entrega de una labor o informe.	Llamado de verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa

ACOMPAÑANTES DURANTE LA JORNADA LABORAL

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
12. Presentarse a los lugares de trabajo en compañía de personas ajenas a ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. (familiares o amigos).	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa

Trabajo

Reglamento Interno de

13. Permitir que terceras personas no vinculadas a ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. hagan uso de los espacios de las obras.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
--	----------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---

SERVICIO A EL CLIENTE Y/O COMPAÑEROS

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
14. Desautorizar, no cumplir de manera deliberada en requerimiento de un cliente, sin consultarlo con el jefe inmediato.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
15. Cualquier acto de agresión verbal, física a un cliente.	Terminación Del Contrato Con Justa Causa			

INCUMPLIMIENTO DE LAS POLITICAS DE PREVENCION DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
16. Presentarse a laboral bajo los efectos del licor o de drogas enervantes, o consumir los mismos en el establecimiento de trabajo u obras	LLAMADO DE ATENCION POR ESCRITO	Terminación Del Contrato Con Justa Causa	

MANEJO DE DINEROS Y DOCUMENTOS DE VALOR PARA ALIMENTOS MARLUZ E.U.

Trabajo

Reglamento Interno de

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
17. No entregar oportunamente dinero, cheques o documentos de valor para ALIMENTOS MARLUZ S.A.S. sin ninguna justificación.	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		
18. Utilizar dineros recaudados para uso personal y sin previa autorización del jefe inmediato. Constituyéndose en un abuso de confianza.	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		
19. Cobrar tarifa inferior o superior a los precios establecidos por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S.	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		

TRATO CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO, SUPERIORES, O PERSONAS RELACIONADAS CON ALIMENTOS MARLUZ E.U.

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
20. Cualquier acto de agresión, injuria o malos tratos, a compañeros de trabajo o superiores dentro o fuera del horario de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		
21. No utilizar el conducto regular, para dar a conocer quejas o reclamos, en relación con el acuerdo a la estructura organizacional.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa

--

INCUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y PROCESOS EN GENERAL

FALTAS	POR PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
22. Guardar las herramientas o equipos, materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados por el jefe inmediato.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
23. Presentarse a laborar estando incapacitado	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		
24. Usar o conservar herramientas o equipos que no le hayan sido asignados	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa	
25. Incumplir el procedimiento sobre aviso de accidentes de trabajo	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa	
26. Remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las obras, sin previa autorización o destruir o dañar cualquier forma de las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación, negociación colectiva o huelga.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
27. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa

Trabajo

Reglamento Interno de

28. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre ALIMENTOS MARLUZ S.A.S., sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
29. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
30. Dejar maquinas o motores en movimiento después de terminar la jornada de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
31. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por ALIMENTOS MARLUZ S.A.S	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Llamado de atención por escrito	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
32. Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad de equipos o de las personas.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 30 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
33. Sacar del sitio de trabajo objetos o de sus trabajadores sin autorización,	Suspensión hasta por 3 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		
34. Dormir en horas y en horario laboral.	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		
35. Ocultar faltas cometidas contra ALIMENTOS MARLUZ SAS. por algún trabajador.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
36. No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en liquidación de algún pago a un tercero.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 7 días	Suspensión hasta por 7 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa

Trabajo

Reglamento Interno de

37. Hacer mal uso o engañar a ALIMENTOS MARLUZ SAS. con documentos falsos o alterados para cualquier diligencia.	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		
38. No informar a ALIMENTOS MARLUZ SAS. por parte de los trabajadores, las nuevas direcciones cuando se presenten cambios en el domicilio, teléfonos.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
39. Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas de la E.P.S o para atender las causas de los permisos o licencias.	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
40. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1-15 y del 16-30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
41. No usar o dar mal uso de los elementos de protección personal	Llamado de atención por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa
42. Trabajar en las alturas sin cumplir los procedimientos establecidos de seguridad	Suspensión hasta por 5 días	Terminación Del Contrato Con Justa Causa		

PARÁGRAFO. CADUCIDAD DE LAS FALTAS. Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

Reglamento Interno de Trabajo

ARTICULO 63º DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. Ley 2466/2025 modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, **Procedimiento para aplicar sanciones.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1º. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2º. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Reglamento Interno de Trabajo

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.”

ART. - 64°. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS. Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos.

Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador que tiene la facultad de ser asistido por dos compañeros de trabajo, quienes expondrán su conocimiento sobre los hechos, si existe Sindicato en ALIMENTOS MARLUZ SAS el trabajador puede asesorarse de este. Si el trabajador rehusare esta posibilidad, se dejará constancia expresa en el acta de descargos y se continuara con el proceso disciplinario.

PARAGRAFO: Igualmente se establece como falta grave la inasistencia o la renuencia del trabajador para que se lleve a cabo la diligencia de descargos, por constituir violación a los artículos 111 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Reglamento Interno de Trabajo

ART. – 65º. NOTIFICACIONES: Escuchado el trabajador en descargos se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento, la imposición de la sanción pertinente si a ello hubiere, notificándole al trabajador los efectos de la misma, por escrito.

ART. 66º. —No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 67º. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en ALIMENTOS MARLUZ SAS. en el siguiente orden jerárquico:

Trabajador – Jefe personal - Administrador – Subgerente - Gerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ART. 68º. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien a bien les parezca.

PAR. —En ALIMENTOS MARLUZ SAS. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTICULO 69º. 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 de **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

a) Por parte del Empleador.

Reglamento Interno de Trabajo

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 directo 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.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria, equipos, 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 establecimiento 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 58º y 60º 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 **ALIMENTOS MARLUZ SAS**.
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. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

Reglamento Interno de Trabajo

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 y/o por salud ocupacional 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 de **ALIMENTOS MARLUZ SAS**.
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, el Empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

En armonía con el literal A, numeral 6 del presente artículo, se consideran como graves y justas causas de terminación del contrato de trabajo, además de las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a. La negativa del trabajador a someterse a los exámenes establecidos en el artículo 77 numeral 2.
- b. La violación por parte de los trabajadores de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, por calificarse expresamente como falta grave y que no tengan sanción disciplinaria.
- c. Las conductas descritas en el cuadro de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas, ya se hubieren agotado las sanciones respectivas.
- d. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de **ALIMENTOS MARLUZ SAS**
- e. Retener dineros por conceptos de cuotas de seguridad social, administración u otros servicios **de ALIMENTOS MARLUZ SAS**

c) 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

Reglamento Interno de Trabajo

- 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 contrato.
 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57o. y 59o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PAR. 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 esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XVII

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 70º. Entiéndase adaptada al Reglamento Interno de Trabajo vigente en **ALIMENTOS MARLUZ E.U.** toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006, Resoluciones 652 y 1356 ambas de 2012 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley.

ARTICULO 71º. Definición y modalidades de acoso laboral.

Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o

Reglamento Interno de Trabajo

inducir la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, 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 o empleado. 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 para el trabajador.

PAR. 1 - Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

PAR. 2 - La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento, en forma inicial al Comité de Convivencia de **ALIMENTOS MARLUZ SAS.**, en caso de darse solución se podrá remitir a un inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación

Reglamento Interno de Trabajo

continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el presente Reglamento y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

PAR. 3 - Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente artículo, podrá solicitar la intervención del Comité de Convivencia o de una institución de conciliación autorizada legalmente, a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ART. 72º. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ART. 73º. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los trabajadores o empleados.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ART. 74º. SUJETOS PARTÍCIPIES DEL ACOSO LABORAL.

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

ART. 75º. 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:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Reglamento Interno de Trabajo

4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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 **ALIMENTOS MARLUZ SAS.**
10. 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 **ALIMENTOS MARLUZ SAS.**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. 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.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PAR. 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 del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PAR. 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

Reglamento Interno de Trabajo

PAR. 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.

ART. 76º. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad a **ALIMENTOS MARLUZ SAS.**
3. 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.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **ALIMENTOS MARLUZ SAS.**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación.
5. 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.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. 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.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PAR. 1. 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.

ART. 77º. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en el **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Reglamento Interno de Trabajo

ART. 78º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones en el **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que estimare pertinente.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 79º. COMITÉ DE CONVIVENCIA 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 pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. **ALIMENTOS MARLUZ SAS** tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes.

Reglamento Interno de Trabajo

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de en relación con el buen ambiente y la armonía las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

3. 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.

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **ALIMENTOS MARLUZ SAS.**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación.

5. 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.

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

7. 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.

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

PAR. 1. 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 80º. PROCEDIMIENTO INTERNO DE GESTION HUMANA PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El Gerente conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral, previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de

Reglamento Interno de Trabajo

Convivencia Laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias.

Características del Procedimiento:

- **Interno:** Se realiza al interior de **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** para tratar de lograr el acercamiento de las partes objeto de la supuesta conducta de acoso laboral.
- **Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- **Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las supuestas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de un tercero con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.
- **Competencia:** El Gerente de **ALIMENTOS MARLUZ SAS.** será quien adelante en segunda instancia la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

1. Previa remisión efectuada por el Comité de Convivencia Laboral de la investigación de la conducta que pudiere llegar a tipificar acoso laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias; el Gerente, procederá a cotejar las informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizará una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción debido proceso. Apelación y confidencialidad.

2. El Gerente, procederá a citar a las partes para que en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su

Reglamento Interno de Trabajo

inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

PAR. 1º. Si de la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral sobre la presunta conducta de acoso laboral, el Gerente, deduce la existencia de posibles partícipes de la misma, procederá a citarlos a la audiencia ya referida.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En la audiencia previamente señalada, el Gerente, dará lectura a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral. A continuación otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y lo aclare los hechos que motivaron la investigación; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Gerente, de ser posible evacuará esta prueba en la misma audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Gerente invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, el Gerente, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

Reglamento Interno de Trabajo

3. La obtención del acuerdo:

El Gerente, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Gerente, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo 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 suscrito por ellas y por el Gerente, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

Si del procedimiento adelantado por el Gerente, considerare necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará y comunicará éstas al afectado(a) en la misma audiencia.

PAR. 1. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la 'Ley 1010 de 2006, Resoluciones 652 y 1356 ambas del 2012

PAR. 2. Cuando el Gerente, sea sujeto de forma activa, pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, el Comité de Convivencia expondrá los hechos ante el Concejo de Administración quienes tomaran las medidas preventivas o disciplinarias a que hubiere lugar, con el aval de la Asamblea de Socios.

ARTÍCULO 81º. 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.
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 entidades prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás

Reglamento Interno de Trabajo

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.

PARAGRAFO. 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.

ART. 82º. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse 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.

PARAGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Protección Social 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.

ART. 83º. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento táctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción.

Reglamento Interno de Trabajo

ART. 84º. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y

Reglamento Interno de Trabajo

discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

CAPITULO XVIII Publicación

ART. 85º. — Cumplido el procedimiento interno de aprobación del presente Reglamento Interno de Trabajo de la empresa ALIMENTOS MARLUZ SAS, establecido en el artículo 119 modificado por el art. 8 de la Ley 2466 de 2025, se publica hoy 31 de Julio de 2025, fijándose dos copias de carácter legibles, en las instalaciones, siendo las 07:00 a.m., acompañado de Memorando de Aprobación No. 001 del 31 de julio de 2025. Por medio del cual se Adopta el Reglamento Interno de Trabajo de Alimentos Marluz S.A.S.

Adicionalmente se publicará en la página WEB de la empresa ALIMENTOS MARLUZ SAS y simultáneamente se enviara al correo electrónico consignado en las hojas de vida de los trabajadores.

CAPÍTULO XIX Vigencia

ART. 86º. —El presente reglamento entrará a regir el 31 de julio de 2025.

CAPÍTULO XX Disposiciones finales

ART. 87º. —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido ALIMENTOS MARLUZ SAS.

CAPÍTULO XXI Cláusulas ineficaces

ART. 88º. —No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las

Reglamento Interno de Trabajo

leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Fecha: Julio 31 de 2025.

Dirección: Carrera 73 número 163 – 64 Interior 6, casa 30.

Ciudad: Bogotá D.C

**Aprobó
Gerente**

**MARIA LUZMERI CHAVERRA CARDONA
C.C.29.951.278**

**Revisó
Subgerente**

**ANDRÉS CHAVERRA CARDONA
C.C.94.478.871**

Elaboró

**Asesora Jurídica: NANCY GLADYS MALAVER CASTRO
TP. 217802**

Bogotá, D.C., Julio 31 de 2025

Reglamento Interno de Trabajo

CIRCULAR INTERNA

DE: MARIA LUZMERI CHAVERRA CARDONA

PARA: TRABAJADORES ALIMENTOS MARLUZ SAS

ASUNTO: PUBLICIDAD REGLAMENTO DE TRABAJO

El Representante Legal de la sociedad ALIMENTOS MARLUZ SAS, Doctora **MARÍA LUZMERI CHAVERRA CARDONA**, informa a todos los trabajadores, adoptando el actual Reglamento Interno de Trabajo, entendiendo por este el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en el desarrollo de su actividad.

Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el artículo 8 de la Ley 2466 del 2025, modificadorio del Artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo, el contenido de dicho reglamento se publica en la cartelera de la empresa ubicada en la Carrera 70 C No 116 A - 12 de la ciudad de Bogotá, D.C.

El Reglamento de Trabajo empezara a regir a partir de la fecha de su publicación y deja sin vigencia el anterior en lo que le sea contrario

Se suscriben con su firma los trabajadores de ALIMENTOS MARLUZ E.U. certificando que se les dio a conocer a cada uno de ellos el reglamento interno de trabajo, así como la fecha respectiva en la que se les entregó copia.

Firma:

Fecha

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

Trabajo

Reglamento Interno de

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

Trabajo

Reglamento Interno de

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

C.C.

dia ____ mes ____ año ____

dia ____ mes ____ año ____

Reglamento Interno de

Trabajo

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

Trabajo

Reglamento Interno de

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

Trabajo

Reglamento Interno de

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

Trabajo

Reglamento Interno de

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

C.C.

dia ____ mes ____ año _____

día ____ mes ____ año _____