

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad Asociados García Castro S.A.S., domiciliada en la Carrera 45 # 100 - 12 de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la sociedad como todos los trabajadores de sus establecimientos de comercio. Este Reglamento de trabajo hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, tanto de los que a la fecha se encuentren vigentes como de los que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Toda persona que aspire a desempeñar un cargo en la Compañía debe hacer la solicitud para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- 1) Copia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad (Aprendices) según sea el caso. En caso de presentar contraseña, esta deberá ser certificada por la Registraduría Nacional del Estado Civil.
- 2) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local o delegada para tal fin, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- 3) Certificado de los últimos empleadores con quienes haya trabajado, en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 4) Certificados de estudio según se requiera en el perfil de cargo.
- 5) Certificado EPS, fondo de pensiones y cesantías.
- 6) Hoja de vida actualizada a la fecha de postulación a la vacante
- 7) Certificado de la cuenta bancaria donde se depositará la nómina.

PARÁGRAFO 1. La Compañía, además de los documentos mencionados, podrá exigir todos aquellos que considere necesarios y específicos para admitir o no al aspirante, sin incluir documentos o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto y que no afecte la confidencialidad de la información del colaborador, Ley 1581 de 2012. Así por ejemplo, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1º Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N., artículos 1º y 2º Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), Los datos sobre personal de emergencia y datos para afiliación de hijos, cónyuge o padres a seguridad social serán solicitados solo para el proceso de afiliación y serán usados efectivamente para casos de emergencia.



PARÁGRAFO 2. La empresa Asociados García Castro S.A.S., en ejercicio de su facultad de dirección y organización del trabajo consagrada en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, podrá exigir para la vinculación a determinados cargos que impliquen manejo de dinero, custodia de inventarios, acceso a información confidencial o ejercicio de funciones de dirección, confianza y manejo, la realización de pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimiento específico y evaluaciones de polígrafo. Estas pruebas hacen parte del proceso de selección y tienen como propósito garantizar la idoneidad, confiabilidad e integridad de los candidatos en concordancia con las responsabilidades del cargo. La aplicación del polígrafo se realizará únicamente con el consentimiento libre, previo, expreso e informado del candidato o trabajador, conforme a lo establecido por la Corte Constitucional colombiana, y sus resultados serán valorados de manera integral junto con los demás elementos del proceso de selección, sin constituir por sí solos criterio único de vinculación o desvinculación. La negativa a participar en dichas pruebas por parte del candidato podrá ser considerada por la empresa como criterio de evaluación dentro del proceso de selección, en los términos permitidos por la ley."

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Compañía, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe celebrarse por escrito. En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral 1º C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) 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 (Artículo 7º Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa como cubrimiento de incapacidades, inventarios, vacaciones, entre otras labores no cotidianas. Estos



trabajadores tienen derecho además del salario, a todas las prestaciones de ley, por el término del contrato.

PARAGRAFO 1. Para los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje o cualquiera de sus convenios estudiantiles los contratos de aprendizaje en etapa productiva y lectiva serán reconocidos con características de contrato laboral, actualizando los porcentajes de sostenimiento y pagos a seguridad social en etapa lectiva o práctica acorde a la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Para el personal administrativo

Días laborables: lunes a viernes (42 horas semanales) que pueden distribuirse en las siguientes horas:

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 6:00 p.m.

Hora de almuerzo: Una (1) hora de almuerzo.

PARÁGRAFO 1: Desde el 15 de julio de 2026 la jornada laboral se ajustará a la máxima legal de 42 horas semanales.

PARÁGRAFO 2: Eventualmente, los trabajadores administrativos deberán laborar en día sábado, Domingo o Festivo según la necesidad de la operación y previa notificación y autorización escrita del Empleador, siempre respetando que no se supere la jornada máxima legal y se remunere o compensen estos tiempos laborados, excluyendo personal de manejo y confianza con cláusulas especiales en sus contratos.

Para el personal de tiendas

Tienda 952 en Granada

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a domingo de 9:30 a.m. a 7:30 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales.



El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda A87 en Sahagún

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a sábado de 9:00 a.m. a 7:00 p.m.

Domingos y festivos de 9:00 a.m. a 4:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda B54 en Montelíbano

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a sábado de 9:00 a.m. a 7:00 p.m.

Domingos y festivos de 9:00 a.m. a 3:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda B55 en Caucaasia

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a viernes de 10:30 a.m. a 7:00 p.m.

Sábados, Domingos y festivos de 10:00 a.m. a 8:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.



Tienda B71 en Suba Bogotá

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a Domingo 10:00 a.m. a 7:30 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda B88 en Magangué

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a sábado de 9:00 am. a 7:00 p.m
Domingos y festivos 9:00a.m. a 3:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda B99 en Corozal

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a sábado de 9:00 am. a 7:00 p.m
Domingos y festivos de 9:00 a.m. a 3:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.



Tienda V01 Plato Magdalena

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a sábado de 9:00 a.m. a 7:00 p.m.
Domingos y festivos de 9:00 am a 3:00 pm

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda V95 en Chiquinquirá

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a viernes de 10:00 a.m. a 7:30 p.m.
Sábados de 9:00 a.m. a 8:00 p.m.
Domingos y festivos de 10:00 a.m. a 8:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda V89 en San Marcos

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a sábado de 9:00 a.m. a 7:00 p.m.
Domingos y festivos de 9:00 am a 3:00 pm

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.



Tienda V90 en Simijaca

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a domingo de 10:00 a.m. a 8:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda 5430 en Acacías

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a Domingo: 9:00 a.m. a 8:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda 5432 en Chiquinquirá

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:

Lunes a Domingo: 9:00 a.m. a 8:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

Tienda 5188 en Granada

Se trabajarán turnos rotativos de lunes a domingo con un día de descanso a la semana que se estipulará al momento de la asignación del respectivo turno y contrato laboral u otro sí; los turnos se determinarán semanalmente en grupos de trabajadores repartidos en diferentes horas de ingreso y salida para atender en el horario de apertura de la tienda que va así:



Lunes a Domingo: 9:00 a.m. a 8:00 p.m.

En todo caso las jornadas no excederán de la jornada máxima diaria legal de 9 horas diarias. Cada turno tendrá un tiempo de descanso que irá de 1 a 2 horas dentro del respectivo turno para tomar alimentos y no se podrá realizar un máximo de 2 horas extras diarias y/o 12 semanales. El cierre de las tiendas puede variar según la temporada.

PARÁGRAFO 3. Jornada Especial. El empleador y los trabajadores 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 diarias ni de treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 4. Jornada Flexible. El Empleador y los trabajadores podrán acordar que la jornada semanal 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 nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales.

PARÁGRAFO 5. Para el caso de los contratos de Asesores comerciales 24 horas, estas 24 horas podrán ser distribuidas en 3 días a la semana y si su jornada laboral supera las 8 horas laborales diarias y continuas tendrá derecho a 1 hora de almuerzo o descanso.

PARÁGRAFO 6. en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y en concordancia con los principios de bienestar, dignidad y equilibrio entre la vida laboral y personal que rigen la cultura organizacional de la compañía, establece y garantiza el derecho a la desconexión laboral para todos sus trabajadores sin distinción de cargo o nivel jerárquico. En virtud de este derecho, ningún trabajador estará obligado a responder comunicaciones, mensajes, llamadas, correos electrónicos u otras formas de contacto de carácter laboral por fuera de su jornada ordinaria de trabajo, ni durante sus días de descanso remunerado, vacaciones, licencias de cualquier naturaleza o incapacidades médicas. El empleador y quienes ejerzan funciones de dirección, coordinación o supervisión tienen la obligación de respetar estos períodos de desconexión y abstenerse de generar cualquier tipo de requerimiento laboral a los trabajadores durante dichos períodos, salvo que se trate de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificadas. El incumplimiento de esta política por parte de cualquier miembro de la organización, independientemente de su cargo o nivel de responsabilidad, será considerado una falta disciplinaria sujeta al proceso establecido en el presente reglamento y en la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, en tanto la perturbación sistemática del descanso de los trabajadores puede configurar conductas constitutivas de acoso laboral. La empresa designará los canales internos para reportar vulneraciones a este derecho y garantizará que ningún trabajador sea objeto de represalia, sanción o trato diferencial por ejercer su derecho a la desconexión laboral, conforme a lo establecido en el artículo 6° de la Ley 2191 de 2022.



PARÁGRAFO 7. Personal de dirección, confianza y manejo: Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con cláusula de manejo y confianza, en virtud de la naturaleza especial de sus funciones y de conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, están sujetos a una disponibilidad razonable ante situaciones de urgencia institucional que así lo requieran por fuera de su jornada habitual. Se entiende por urgencia institucional aquella situación imprevista, excepcional y de impacto directo para la operación, los activos, la seguridad o la continuidad del negocio, que no pueda ser atendida por otro medio o en otro momento sin generar un perjuicio grave para la compañía. Esta disponibilidad no implica en ningún caso una jornada laboral adicional permanente ni la obligación de atender requerimientos ordinarios o de rutina por fuera del horario habitual. El empleador ejercerá esta prerrogativa con criterio de razonabilidad, proporcionalidad y respeto por la dignidad del trabajador, evitando que se convierta en una práctica sistemática que desnaturalice el derecho a la desconexión laboral aquí consagrado.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO 1. Esta disposición entrará en vigencia en el mes de diciembre de 2025, seis (6) meses después de la sanción de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y máximo doce (12) horas semanales.

ARTÍCULO 12. Forma de liquidación de los recargos:

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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.
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 o festivo se remunera con un recargo del 90% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



5. Hora extra diurna dominical o festiva se remunera con un recargo del 115% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
6. Hora extra nocturna dominical o festiva se remunera con un recargo del 165% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
7. Hora nocturna dominical o festiva se remunera con un recargo del 125% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
8. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTÍCULO 13. El Empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente y por escrito lo autorice a sus trabajadores.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. De acuerdo con la normatividad vigente, serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y el otorgado en el 2026 día de la virgen de Chiquinquirá.
2. 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, Sagrado Corazón de Jesús y virgen de Chiquinquirá, 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. siempre y cuando este no coincida con su día de descanso, de ser así, solo se remunerará su descanso.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1º Ley 51 de 1983).
4. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de la Compañía no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.



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

PARÁGRAFO 2. Trabajo dominical y festivo:

1. El trabajo en días de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del 90% sobre el valor del trabajo ordinario diurno en proporción a las horas laboradas, a partir del 1 de julio del 2027 el porcentaje de este recargo será de 100%.
2. 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.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Este día de descanso será estipulado por escrito en contrato laboral u otro sí.

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 doce (12) horas por 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.

ARTÍCULO 15. El descanso, según lo expresado en el artículo 14 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado 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.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores de la Compañía que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1º C.S.T.).

ARTÍCULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador 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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 20. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 189 C.S.T.). Si un trabajador solicita la compensación en dinero de sus vacaciones, esta sólo podrá ser otorgada por decisión discrecional del Empleador.

ARTÍCULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (7) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (3) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de dirección, confianza y manejo (Artículo 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario, o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 23. El 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 (Artículo 5º Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3º parágrafo Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTÍCULO 24. El empleador concederá a sus trabajadores los siguientes permisos de carácter obligatorio:

- Para el desempeño de cargo oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997 (Descanso compensatorio por votar).



- 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. La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se avise con la debida oportunidad y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con certificado previo o luego de llegar de la misma.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los casos que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo y con debido soporte.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- También se reconocerán la licencia de maternidad (126 días calendario) y licencia de paternidad (14 días calendario) en los términos establecidos en la ley vigente al momento de su causación.
- El empleador concederá a la trabajadora los descansos para lactancia que determine la ley vigente al momento del nacimiento de su hijo(a).
- Se otorgará licencia de luto en los términos establecidos en la Ley 1280 de 2009 o en la norma que la reemplace o modifique.
- Empleador y trabajador podrán acordar un (1) día de descanso remunerado cada 6 meses de trabajo, siempre que se certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del trabajo.
- Trabajo de cuidado y violencia de género: se otorgarán jornadas flexibles de cuidadores y el protocolo de reubicación para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar o de género que lo reporten previamente al departamento de talento humano, fiscalía general o a la línea purpura nacional.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.



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

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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en la cuenta de ahorros a título propio del trabajador, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138 numeral 1º C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Los periodos de pago serán para la mayoría de cargos Mensuales o por labor realizada para contratos transitorios.

ARTÍCULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período para pago de 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 (Artículo 134 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1.: Los reclamos originados por equivocaciones en el pago de la remuneración, se harán directamente por el interesado al Departamento de Talento Humano.

CAPÍTULO VIII

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



ARTÍCULO 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1072 de 2015 y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Para tales efectos, el empleador tiene como política garantizar la salud y seguridad en el trabajo de todo su personal, fomentando la cultura de prevención de los riesgos laborales, mediante el mejoramiento continuo de los procesos y la implementación de planes de formación inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS que el trabajador escoja o por la ARL, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, los servicios médicos estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31. En todo suceso de accidente o enfermedad por leve que sea, el trabajador afectado tendrá la obligación de dar inmediato aviso a sus superiores, el cual seguirá el procedimiento de reporte socializado en el repositorio de la compañía (portal documental) o a los teléfonos de recursos humanos para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado (2 días calendario), 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.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que el empleador otorga, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos sus trabajadores o algunos de ellos ordene el empleador, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

ARTÍCULO 33. El empleador suministrará a cada trabajador los elementos de protección que su labor requiera, y en caso de labores especiales, dará todas las instrucciones tendientes a evitar cualquier accidente, incidente y/o enfermedad, quedando el trabajador obligado a atenderlas estrictamente.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo en general y, en particular, a las que ordene el empleador en desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la 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.



PARÁGRAFO 1. El 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 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, el aviso a la EPS y a la ARL si fuere necesario a través de los formatos de reporte de accidente correspondientes, y tomará todas las demás medidas que correspondan y se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador comunicará inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia, o a la brigada de emergencia o miembro del COPASST, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica a través de la EPS y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si ella se da.

ARTÍCULO 37. La empresa deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 38. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores deberán someterse a las normas de riesgos laborales del Reglamento de Higiene que esta tenga vigente, a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, a notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización. Además, deberán someterse a lo previsto en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 39. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto 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.

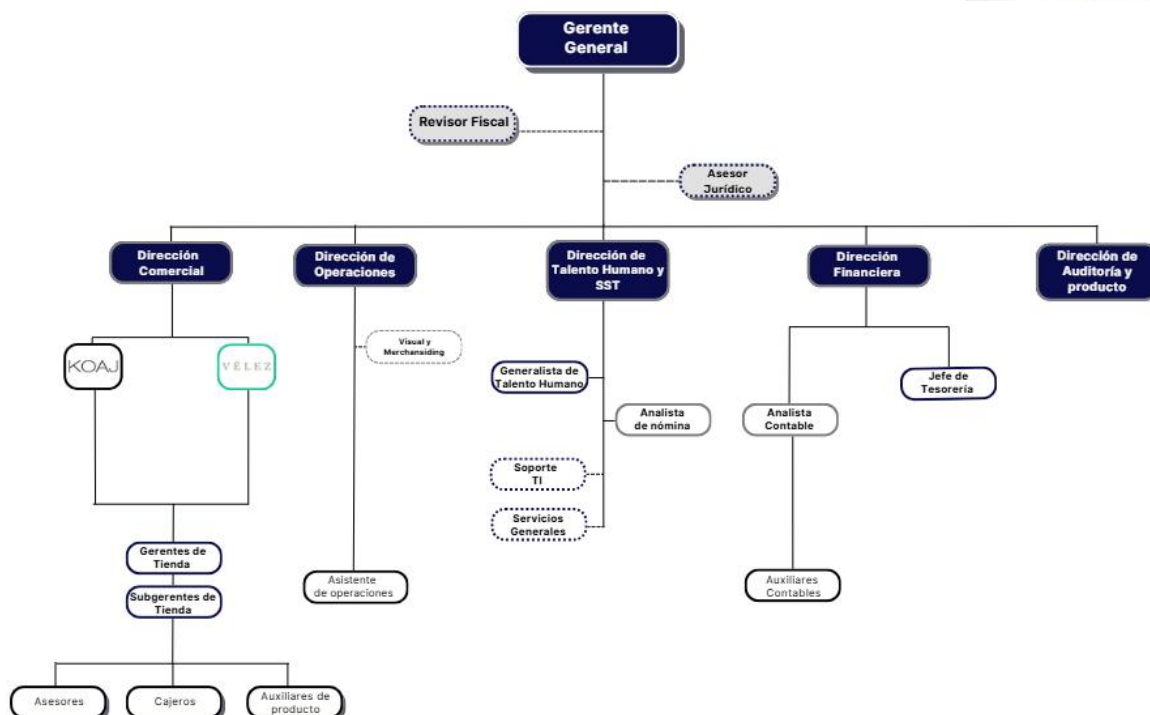


- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundamentada, 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 la empresa 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) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- j) Hacer lectura de todas las políticas y documentos enviados al momento de su vinculación laboral.
- k) Asistir a las inducciones y re inducciones de la compañía.
- l) A usar la dotación establecida en los horarios de trabajo, dentro de la compañía y no en eventos no laborales.
- m) Cuando se es líder de área o se está a cargo de tienda el llevar el control y registro de horarios y horas extras.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40. La autoridad en la Compañía se ejercerá en el siguiente orden jerárquico:

ORGANIGRAMA 2026



Dirección de notificación:
Autopista norte K 45 # 100-12
Of 1002 Edificio OPE - Bogotá



Teléfono:
601 523 6989



Sitio web:
asociadosgarciaastro.

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Compañía: el Gerente General y los directores.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41. 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2º y 3º del C.S.T.).

ARTÍCULO 42. 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 radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia,
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros 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, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas,



17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 Trabajo, 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, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Artículo 117 Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la adolescencia, Resolución 4448 de 2005). 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 (Artículo 243 Decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice 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, y hacer oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado
8. Al trabajador que se retire de la empresa, hacerle practicar examen médico ocupacional de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de ciudad de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de vacaciones.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la ley vigente.
12. Conservar el puesto a las trabajadoras 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas. Así mismo, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 C.S.T.).
14. Proferir políticas de: Tratamiento de Datos Personales (“Hábeas Data”), Desconexión Laboral y una de Prevención del acoso sexual y laboral y de conductas discriminatorias o violencia de género, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, Política Antisoborno y Anticorrupción.
15. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores.
16. Implementar las acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para evitar cualquier tipo de discriminación.



17. en concordancia con los principios de inclusión, equidad y no discriminación consagrados en la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 sobre ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), se compromete a promover activamente la vinculación laboral de personas con discapacidad dentro de sus procesos de selección, en condiciones de igualdad de oportunidades y sin ningún tipo de discriminación; Cuando la planta de personal permanente de la compañía alcance cien (100) o más trabajadores permanentes, la empresa dará cumplimiento a la cuota de contratación obligatoria de personas con discapacidad establecida por la ley, en los siguientes términos:

- a) Para plantas de entre 100 y 500 trabajadores permanentes: mínimo dos (2) trabajadores con discapacidad por cada cien (100) empleados.
- b) Para plantas de más de 500 trabajadores permanentes: además de lo anterior, un (1) trabajador adicional con discapacidad por cada cien (100) empleados adicionales que superen los quinientos (500).

18. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por las autoridades competentes a favor de las víctimas de violencia basada en el sexo.

19. Otorgar, en la medida de sus posibilidades, derecho preferente de reubicación a las personas víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

20. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto por las leyes.

ARTÍCULO 44. 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 la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
- 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la empresa.
- 7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, incluso el de sus prestaciones sociales (Artículo 58 C.S.T.).



9. Guardar la debida reserva y confidencialidad de cualquier información intercambiada, facilitada o creada por el empleador y conocida por el trabajador en el transcurso del contrato laboral, especialmente la referente a la información entregada, recibida en capacitación, publicada y/o comunicada por parte del empleador, cliente y/o proveedor de la Compañía al trabajador.
10. Acatar y cumplir estrictamente las políticas de tratamiento de datos que tenga establecida el empleador.
11. Cumplir con las medidas de seguridad, protección y bioseguridad señaladas por la empresa de acuerdo con la normatividad vigente.
12. Avisar al empleador cualquier tipo de ausencia laboral y entregar los soportes legalmente requeridos para justificar la misma.
13. Cumplir cabalmente con las políticas de salud y seguridad en el trabajo proferidas por el empleador.
14. Participar activamente en las actividades del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), en las Brigadas de Emergencia, en el Comité de Convivencia Laboral y, en general, en todos los comités que la Compañía deba conformar, así como en todas las reuniones que sean programadas por el empleador.
15. Presentar los informes que se exijan a cada cargo en la periodicidad que exija el empleador para cada caso particular.
16. Cumplir con todas las obligaciones contenidas en las políticas entregadas en el FO-TH-035 Política de Prevención de Acoso Laboral, Política de Tratamiento de Datos Personales, Política de Desconexión Laboral, Política de Descuentos de Nómina y Préstamos, Política Salarial, Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas, Política de Conflicto de Interés, Política de Prevención de Acoso Sexual, Política de Imagen Corporativa, Política de No Discriminación e Inclusión, Política de Viáticos, Política de Manejo de Efectivo, Política de Cumplimiento de Indicadores, Política de Inventarios, Política de Prevención de Hurto Interno y Externo, Política de Uso y Custodia de Activos Fijos, Política de Calidad, y Política de Salud y Seguridad en el Trabajo. Cada una de estas políticas hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo y del contrato individual de trabajo suscrito con cada colaborador, por lo que su desconocimiento no exime de responsabilidad ni de las consecuencias disciplinarias derivadas de su incumplimiento. La empresa garantizará que todas las políticas sean socializadas al momento de la vinculación y cada vez que sean actualizadas, dejando constancia escrita de su entrega y comprensión por parte del trabajador.
17. Cumplir cabalmente con todos los procedimientos y las políticas internas que expida de tiempo en tiempo el empleador y que sean socializadas a todo el personal.

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 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) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel 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 (Artículo 59, C.S.T.).
12. Cualquier forma de discriminación hacia los trabajadores, candidatos en procesos de selección o cualquier persona que tenga relación con la compañía, por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional o social, color de piel, edad, religión, creencias políticas o filosóficas, estado civil, situación de embarazo o maternidad, condición de discapacidad física, sensorial o psíquica, estado de salud, apariencia física o cualquier otra condición o circunstancia personal que no tenga relación directa con las competencias y capacidades requeridas para el desempeño del cargo.

ARTÍCULO 46. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los útiles o herramientas de trabajo, los documentos de propiedad de la empresa o de sus clientes, sin autorización previa de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, enguayabado o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.



3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. 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.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, materiales, equipos, suministros o herramientas entregados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. No guardar la debida reserva y confidencialidad de cualquier información intercambiada, facilitada o creada por el empleador y conocida por el trabajador en el transcurso del contrato laboral.
10. No cumplir las políticas vigentes en la empresa.
11. No cumplir con las medidas de seguridad, protección y bioseguridad señaladas por la empresa, de acuerdo con la normatividad vigente.
12. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros.
13. No presentar de manera oportuna y completa los informes exigidos por el empleador, en la periodicidad que exija la empresa a cada cargo.
14. No asistir puntualmente a las reuniones ordenadas por el empleador sin justificación alguna para su inasistencia.
15. Incurrir en cualquiera de las faltas previstas en los contratos de trabajo.
16. Consumir alimentos durante la jornada laboral, en el área comercial o lugares no autorizados para este fin.
17. Hacer uso indebido de la imagen corporativa.
18. Realizar cambios de turno sin autorización del jefe inmediato.
19. No asistir a eventos de carácter obligatorio programados por la Compañía.
20. No informar de forma oportuna al jefe inmediato y al Departamento de Talento Humano novedades de incapacidades o inasistencias.
21. Dañar intencionalmente herramientas de trabajo o activos de la Compañía.
22. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador.
23. Aprovecharse del *Good Will* de la empresa o de las labores encomendadas por ésta, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
24. Cualquier actitud en los compromisos comerciales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del empleador.
25. Incumplir las obligaciones y deberes asignados al cargo y no mantener confidencialidad respecto de toda información que a partir de la fecha de ingreso reciba el trabajador de manera directa o indirecta, en forma verbal, escrita, gráfica, en medio magnético o bajo cualquier otra forma, que no sea pública.



26. Usar los útiles, equipos, documentos o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
 27. Incurrir en cualquiera de las faltas contenidas en las políticas de atención al cliente en tiendas, de responsabilidad y manejo de inventarios, de manejo de dinero en efectivo, de control y reembolso de bonos, de manejo de la caja menor, de prevención de acoso laboral y de prevención de acoso sexual o de cualquier otra política expedida y difundida por la Compañía a sus trabajadores.
 28. Incumplir las metas o indicadores durante 3 meses seguidos.
 29. Uso inadecuado del celular, al interior de la tienda, con fines distintos a la operación.
 30. Recibir visitas de familiares en el área comercial.
 31. Ausentarse de la tienda durante la jornada sin justificación
 32. Incumplir el Sistema de Gestión de Calidad, procesos, procedimientos, uso de los documentos definidos en el mismo.
 33. Adulteración o falsedad en documentos, datos e información.
 34. Agresiones físicas a compañeros, clientes o externos.
 35. Llegar en estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias de psicoactivas.
 36. Permitir el ingreso de personal ajeno a la tienda en horarios no laborales, y a lugares no autorizados.
 37. Comportamientos inapropiados dentro y fuera de la Compañía.
 38. Uso de redes sociales afectando la marca
 39. Ingreso de familiares a laborar en la compañía ocultando a la misma la información sobre el parentesco.
 40. Manejo de información o entrega a terceros de la misma que afecte a la Compañía
 41. Cometer cualquier acto, a sabiendas, que el mismo va en contravía de lo establecido en las políticas y los procedimientos internos expedidos y divulgados de tiempo en tiempo por la Compañía.
 42. Realizar préstamos de dinero entre compañeros o colaboradores de la empresa valiéndose de su condición de trabajadores de la misma, así como utilizar las instalaciones, canales de comunicación o recursos de la compañía para gestionar, promocionar o cobrar dichas operaciones.
- Asociados García Castro S.A.S. no avala, no interviene, no media ni asume ningún tipo de responsabilidad frente a las obligaciones económicas que surjan de acuerdos monetarios privados celebrados entre sus trabajadores

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114 C.S.T).

ARTÍCULO 48. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:



- a) El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Empleador, implica por primera vez multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día y/o acta de compromiso; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente o sin autorización del empleador, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente o sin autorización del empleador, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica y no intervenga con apertura, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e) La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 49. Constituyen faltas graves:

- a) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- c) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones o faltar a cualquier deber previstas para los trabajadores en este Reglamento de Trabajo o en cualquier conducta calificada como grave en los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Que el trabajador incurra en cualquiera falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa sin que se requiera agotar un procedimiento disciplinario previo, salvo estipulación legal en contrato o decisión de la compañía.

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS
SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 50. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, siguiendo para tal efecto el procedimiento disciplinario establecido en la empresa que se describe en este reglamento. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).



ARTÍCULO 51. El procedimiento disciplinario que seguirá la empresa para la comprobación de faltas de sus trabajadores y para garantizarles el derecho de defensa y a un debido proceso, será el siguiente:

- a) Una vez analizados los hechos y las circunstancias de modo, tiempo y lugar que correspondan, el jefe respectivo determinará si el trabajador a su cargo incurrió en una posible falta.
- b) El jefe inmediato o un integrante del comité de convivencia laboral, COPASST o miembro directivo o gerente general de la compañía, debe reportar los hechos con evidencias a la Dirección de Talento humano o el directivo o Abogado que esté a cargo de realizar el proceso disciplinario.
- c) Se debe citar al trabajador con 5 días calendario de antelación a la diligencia de descargos informando en la citación los hechos por los cuales se cita y adjuntando las pruebas recaudadas relacionadas con la falta que se le imputa.
- d) La diligencia de descargos se deberá realizar dentro del plazo que lo permitan las circunstancias. En la fecha y hora señalada, se dejará constancia escrita de lo sucedido en la diligencia de descargos. Del documento en referencia se debe dejar copia en la hoja de vida del Trabajador. En el evento de que el trabajador se niegue a firmar el acta, ésta deberá ser firmada por el director de Talento Humano y por dos (2) testigos a ruego.
- e) Cuando se trate de descargos por bajo rendimiento del trabajador, se efectúa una primera acta en la que se deja constancia de los compromisos de mejora a seguir y dentro de los quince (15) días hábiles siguientes se aplicará una segunda acta de descargos, en donde se verificará cumplimiento de los compromisos adquiridos en la primera diligencia.
- f) Efectuados los descargos al trabajador, el Director de Talento Humano informará al Director y/o al Gerente General las posibles sanciones aplicables, y este tomará la decisión que se considere pertinente y aplicable al caso particular, en concordancia con lo previsto en el Reglamento de Trabajo y la legislación laboral. Se notificará dicha decisión a la mayor brevedad al trabajador, en el plazo que las circunstancias de tiempo y lugar le permitan.
- g) En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Compañía de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 del CST).
- h) El trabajador podrá impugnar la decisión mediante comunicación escrita dirigida a la Gerencia General de la Compañía dentro de los 2 días siguientes a la notificación de la decisión del empleador.
- i) Este procedimiento se podrá realizar utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

PARÁGRAFO 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento disciplinario establecido por el empleador (Artículo 115 C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 52. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Director de Talento Humano quien los oír y resolverá en justicia y equidad.



ARTÍCULO 53. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo en caso de estar afiliado a alguno.

PARÁGRAFO. En la sociedad Asociados García Castro S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 54. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y sexual previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 55. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

ARTÍCULO 56. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y sexual, 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. La empresa tendrá un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponerlas medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Atender de manera confidencial las quejas o reclamos recibidos a través del mecanismo creado por la Financiera de Desarrollo Nacional para los fines previstos en este capítulo.
 - h. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo una (1) vez al mes, y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere objeto de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.



ARTÍCULO 57. Se prohíbe expresamente toda conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, de acuerdo con la definición establecida en la Ley 1010 de 2006 y la Circular 0076 de 2024 del Ministerio de Trabajo. Esta conducta será considerada falta grave y podrá ser sancionada con la terminación del contrato de trabajo, conforme al procedimiento establecido en este reglamento y demás normas aplicables.

ARTICULO 58: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto el siguiente procedimiento: Cualquier denuncia será tramitada de manera confidencial por el Comité de Convivencia Laboral o el área de Talento Humano, garantizando el derecho al debido proceso tanto para el denunciante como para el presunto agresor. Se seguirán las rutas establecidas en la Política de Prevención de Acoso Sexual de la empresa.

CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 59. El presente Reglamento entrará a regir una vez sea publicado por el empleador en dos lugares visibles de la empresa, luego de haber sido informado su contenido a los trabajadores mediante circular interna. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación física deberá realizarse en cada uno de ellos, salvo que se publique a través de cualquier medio virtual al cual puedan acceder los trabajadores en cualquier momento. El empleador podrá publicar el reglamento de trabajo en su página web, si la tiene, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, dejando constancia de su divulgación.

CAPÍTULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 60. El presente Reglamento entrará a regir para todos los trabajadores de Asociados García Castro S.A.S., una vez se realice su publicación en cualquiera de las formas enunciadas en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

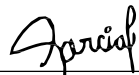
ARTÍCULO 61. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 62. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.



Gerente General.



ELIÉCER GARCÍA CASTRO

Fecha: 1 de julio de 2026

Ciudad: Bogotá D.C.



Dirección de notificación:
Autopista norte K 45 # 100-12
Of 1002 Edificio OPE - Bogotá



Teléfono:
601 523 6989



Sitio web:
asociadosgarciacastro.