



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por la empresa **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** domiciliada en la ciudad de Bogotá, en la Calle 57 sur No. 19A – 75 y puntos de trabajo en el Territorio Nacional.

Este documento establece el conjunto de normas, derechos y obligaciones a las que se sujetan la Empresa y todos sus colaboradores. Forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, tanto de los vigentes como de los que se celebren en el futuro, y está armonizado con el Código Sustantivo del Trabajo, la **Ley 2466 de 2025** y demás disposiciones legales aplicables en Colombia.

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** domiciliada en la ciudad de Bogotá, en la Calle 57 sur No. 19A – 75 y puntos de trabajo en el Territorio Nacional, a sus disposiciones queda sometida tanto la Empresa como todos sus colaboradores. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al personal que preste su labor en la Empresa.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

2.1. Hoja de vida

2.2. Cedula de Extranjería, Cedula de Ciudadanía, o tarjeta de identidad, según los casos y carnet diplomático.

2.3. 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 años.

2.4. Certificado de antecedentes judiciales y de medidas correctivas expedido por la Policía Nacional.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 2.5. Registro Único Tributario – RUT.
- 2.6. Certificado de Antecedentes Disciplinarios, expedidos por la Procuraduría General de la Nación.
- 2.7. Certificado de antecedentes fiscales expedido por la Contraloría General de la Nación.
- 2.8. Exámenes de laboratorio y médico ocupacional o de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la Empresa, de conformidad con lo previsto por la normatividad laboral y de seguridad y salud en el trabajo vigente en Colombia.
- 2.9. Fotocopia de los diplomas de bachiller, técnico, profesional, postgrado y demás capacitación recibida, acorde con los requisitos exigidos para la ocupación a desempeñar en la empresa.
- 2.10. Certificados de experiencia laboral de los empleadores con los que haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 2.10. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- 2.11. comunicación donde manifieste de manera voluntaria y libre a que entidad del sistema de seguridad social desea cotizar para pensiones, cesantías y salud. En el evento de que sea cotizante independiente, fotocopia del formato de afiliación a la respectiva entidad.
- 2.12. Fotocopia de la Tarjeta profesional para aquellas carreras que lo exijan para su ejercicio. Para los conductores licencia de conducción en la categoría exigida por las autoridades según el tipo de vehículo.
- 2.15. Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por política institucional de la empresa **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

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 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, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO SEGUNDO: FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S. podrá solicitar documentos adicionales de acuerdo con el perfil de la ocupación o las actividades generales y específicas a desempeñar.

PARÁGRAFO TERCERO: Es causal de cancelación inmediata del contrato, con causa justificada, la presentación de información falsa.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3 El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Mediante este contrato, una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora, como **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, proporcione los medios para adquirir formación profesional completa en un oficio, actividad u ocupación. Este contrato no podrá ser superior a tres (3) años y el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual.

El apoyo de sostenimiento mensual se regirá por las siguientes reglas:

- 1. Formación dual:** Durante el primer año, el aprendiz recibirá el equivalente al 75% de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), y durante el segundo año, el 100% de un SMLMV.
- 2. Formación tradicional:** En la fase lectiva, recibirá el 75% de un SMLMV y en la fase práctica, el 100% de un SMLMV.
- 3. Aprendiz universitario:** El apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un SMLMV.

Durante la vigencia del contrato, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos laborales) pagado por la empresa. El tiempo de la fase práctica o dual se reconocerá como experiencia laboral.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 4°. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. Como regla general, y en concordancia con el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Este contrato tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

ARTICULO 5°. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO. Sin perjuicio de la regla general, podrán celebrarse las siguientes modalidades de contrato, siempre que las circunstancias lo justifiquen:

- 5.1. Contrato a Término Fijo:** Deberá constar siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a cuatro (4) años. Después de la cuarta prórroga, el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, sin superar el límite máximo de cuatro (4) años.
- 5.2. Contrato por Duración de Obra o Labor Determinada:** Deberá celebrarse por escrito, especificando de forma precisa y detallada la obra o labor a ejecutar. Si finalizada la obra, el trabajador continúa prestando servicios sin una nueva especificación, el contrato se entenderá a término indefinido desde su inicio.
- 5.3. Contrato de Trabajo Ocasional, Accidental o Transitorio:** Para labores de corta duración, no mayores a un mes, y que sean distintas a las actividades normales de la empresa.

ARTICULO 6°. El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un 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 (CST, artículo 78).

ARTICULO 7°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, artículo 80).

CAPITULO IV TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, artículo 6°).

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9° La jornada de trabajo no podrá exceder las cuarenta y cuatro horas a la semana, salvo las excepciones contempladas en la Ley y en este Reglamento.

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

Horario Administrativo y Operativo:

LUNES A VIERNES

MAÑANA: 07:00 a.m. a 1:00 pm.

HORA DE ALMUERZO: 12:00 pm. a 01:00 p.m.

TARDE: 02:00 p.m. a 4:00 p.m.

SABADOS

MAÑANA: 07:00 am a 11:00 a.m.

PARAGRAFO PRIMERO- No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo, quienes por razón de las funciones que desempeñan están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementado ni implique sobre remuneración alguna. (CST, artículo 162°).

PARAGRAFO SEGUNDO. - Cuando la empresa tenga más de cincuenta trabajadores que laboren cuarenta y seis horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos horas



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO TERCERO - La empresa queda facultada en todo tiempo para dividir a sus trabajadores en equipos y establecer turnos cuyo horario se ajuste estrictamente a la ley el cual será notificado previamente a los trabajadores, cuando las conveniencias y necesidades lo hagan a su juicio aconsejable.

Así mismo, la Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario anterior, sujetándose a las disposiciones legales respectivas y según sus propias conveniencias y en razón de la necesidad del servicio, previa autorización de las autoridades competentes en caso de ser requerido.

PARAGRAFO CUARTO. -: Jornada Laboral Flexible: (CST, Art. 161, literal c, modificado por el Art. 51 Ley 789 de 2002). 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 horas al día y treinta y seis a la semana; en este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y seis 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 horas continuas y hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y seis horas semanales. (CST, artículo 161, literal d, adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

PARAGRAFO QUINTO.-: REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL: La Ley 2101 de Julio de 2021, tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos ni garantías de los trabajadores, se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo estableciendo que la duración máxima de la jornada laboral ordinaria es de cuarenta y dos horas a la semana que podrán ser distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador, en cinco o seis días a la semana garantizando siempre el día de descanso que podrá coincidir con el domingo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

La implementación de la disminución de la jornada laboral se realizará de forma gradual de la siguiente manera (Art. 3 de la Ley 2101 de 2021):

- Transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una hora, quedando en 47 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2023.
- Pasados tres años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral quedando en 46 horas semanales, es decir, a partir de julio de 2024.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos horas cada año hasta llegar a 42 horas semanales, esto significa que a partir de julio de 2025 la jornada laboral queda en 44 horas semanales y a partir de julio de 2026 la jornada laboral semanal queda en 42 horas.

La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 referente a la jornada laboral semestral para compartir con la familiar, así como lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 referente a otorgar 2 horas semanales para actividades recreativas culturas y de capacitación.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10°. De acuerdo con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025:

10.1. Trabajo Diurno: Es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.

10.2. Trabajo Nocturno: Es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 11°. 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, artículo 159).

ARTICULO 12°. Fuera de los casos señalados en los Artículos 163, 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo suplementario o de horas extras solo podrá efectuarse mediante autorización del ministerio del Trabajo cuando tal autorización se requiera.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

ARTICULO 13°. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Es el trabajo que excede la jornada ordinaria. En ningún caso las horas extras podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Su remuneración será:

- **Extra Diurna:** Recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario.
- **Extra Nocturna:** Recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario.
- **Recargo Nocturno:** El trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

La Empresa llevará un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador y entregará una relación de este junto con el comprobante de pago.

ARTICULO 14°. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el período siguiente (art. 134, ord. 2 del C.S. del T.).

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

ARTICULO 15°. La empresa 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 18 de este Reglamento.

PARAGRAFO PRIMERO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y doce semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas días, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (art.22 ley 50 de 1990).

PARAGRAFO SEGUNDO: DESCANSO EN DIA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y seis (46) 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 descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Ley 50 de 1990, artículo 23).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral colombiana.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

PARAGRAFO SEGUNDO. - LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Artículo 28, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO TERCERO. - TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO El trabajo en día de descanso obligatorio (domingo) y festivos se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador.

Implementación Gradual: El recargo del 100% se implementará de la siguiente manera:

- **A partir del 1 de julio de 2025:** Se incrementará el recargo a un 80%.
- **A partir del 1 de julio de 2026:** Se incrementará a un 90%.
- **A partir del 1 de julio de 2027:** Se aplicará plenamente el recargo del 100%.

PARÁGRAFO CUARTO. - 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

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 185, CST).

ARTICULO 17°. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa 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. (Artículo 178 CST).

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, CST). Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea (art. 76 Ley 50/90).

ARTICULO 20°. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, CST).

ARTICULO 21°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CST).

ARTICULO 22°. COMPENSACIÓN EN DINERO. El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el Contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

de vacaciones, la compensación de éstas se hará en dinero y procederá por un año cumplido de servicio 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 (Art. 189 C.S.T., modificado por la Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 23°. ACUMULACION. El trabajador podrá acumular vacaciones, siempre que:

- 23.1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 23.2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- 23.3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art. 190 C.S.T.).

ARTICULO 24°. 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 192, CST).

ARTICULO 25°. La Empresa 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 (Art. 187, C.S.T.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO IX PERMISOS

ARTICULO 26°. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir al entierro de sus compañeros, para asistir a citas médicas de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

urgencia o programadas con especialistas, para asistir a obligaciones escolares como acudiente cuando sea requerido por el centro educativo, y para atender citaciones judiciales o administrativas. La concesión de los permisos estará sujeta a las condiciones ya establecidas en el presente reglamento.

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o el tiempo de ocurrió este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10 % de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) El aviso se dará con la anticipación que la circunstancia lo permita.
- La Empresa también concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) 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 párrafo. El hecho del fallecimiento debe demostrarlo el trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, mediante la presentación del certificado de defunción y los documentos que acrediten su parentesco con la persona fallecida. El fallecimiento de los familiares del trabajador que dan lugar al otorgamiento de la licencia por luto son los siguientes:
 - Cónyuge o compañera permanente
 - Hijo, Padre, Madre Primer Grado de Consanguinidad.
 - Nietos, Abuelos, Hermanos Segundo Grado de Consanguinidad.
 - Suegros, Hijastros Primer Grado de Afinidad
 - Padre Adoptante – Hijo

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de que el trabajador deba asistir a citas o exámenes médicos, estos deberán ser programados fuera del horario laboral. Sin embargo, si por disposición de la entidad de seguridad social no es posible programarlos en otro horario y deben realizarse dentro de la jornada laboral, la Empresa concederá un permiso remunerado para su asistencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

Para ello, el trabajador deberá presentar la solicitud con al menos cinco (5) días de anticipación, junto con el soporte correspondiente. El permiso remunerado no podrá exceder de dos (2) horas. En caso de que la cita o examen médico se prolongue más allá del tiempo autorizado por razones ajenas al trabajador, este deberá presentar los soportes expedidos por la entidad prestadora del servicio para el reconocimiento del tiempo adicional como permiso remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todo trabajador que requiera un permiso deberá solicitarlo de manera formal a su superior inmediato, utilizando el formato establecido por la compañía y presentando la solicitud con al menos cinco (5) días de anticipación, junto con el soporte correspondiente. El superior será el encargado de evaluar y autorizar el permiso, así como de definir la forma en que se recuperará el tiempo en caso de que este exceda el límite concedido.

Adicionalmente, en cumplimiento de la normatividad vigente, se reconocen cinco (5) días hábiles remunerados por **licencia de luto**, conforme a la Ley 1280 del 5 de enero de 2009. También se otorgan ocho (8) días hábiles por **licencia de paternidad**, de acuerdo con la Ley 755 de 2002 (Ley María), la Ley 1468 de 2011 y las sentencias C-174 de 2009 y C-633 de 2009.

PARÁGRAFO TERCERO: La empresa concederá permisos a sus trabajadores para la asistencia a citas, terapias, tratamientos, valoraciones, exámenes y/o controles programados por la EPS y/o ARL, el tiempo que el trabajador destine para ello, el empleador de conformidad a la necesidad del servicio reconvendrá al trabajador para que proceda a reponerlo.

CAPITULO X LICENCIAS

ARTICULO 27. LICENCIAS. El Trabajador es nominado en licencia cuando se separa temporalmente del ejercicio de las labores o actividades encomendadas. Las licencias que podrán conceder al trabajador se clasifican en:

27.1. No remuneradas:

- i) Ordinaria
- ii) No remunerada

27.2. Remuneradas:

- i) Para actividades deportivas



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- ii) Enfermedad
- iii) Maternidad
- iv) Paternidad
- v) Aborto
- vi) Luto
- vii) calamidad domestica

PARÁGRAFO. - Durante las licencias el trabajador conserva su calidad, por tal motivo, no podrá desempeñar otras labores o actividades remuneradas en otras empresas y tampoco celebrar contratos.

ARTICULO 28°.- LICENCIA ORDINARIA POR SOLICITUD DEL TRABAJADOR. El trabajador tiene derecho a una licencia sin remuneración hasta sesenta días hábiles continuos o discontinuos al año, prorrogables hasta por treinta días hábiles adicionales.

La causa que motiva la licencia define el otorgamiento, por tal razón, si la causa esta fundamentada por un caso fortuito o una fuerza mayor, deberá ser concedida; de lo contrario, será facultativo su otorgamiento y según las necesidades del servicio.

FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S., no podrá revocar la licencia concedida, pero puede ser renunciada por el beneficiario, mediante escrito que deberá presentar ante la empresa.

Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prorroga, deberá elevarse por escrito al Gerente General con visto bueno del jefe inmediato, adjuntando los documentos que justifiquen, cuando sea necesario.

ARTICULO 29°.- LICENCIA NO REMUNERADA PARA ADELANTAR ESTUDIOS. Es aquella que otorga al trabajador para separarse de las labores contratadas, por solicitud propia y sin remuneración, con la finalidad de adelantar estudios de educación formal en institución reconocida, cuyo término no podrá ser mayor de doce meses, prorrogables por un término igual hasta por dos veces. Esto incluye la formación para el trabajo y el desarrollo humano.

ARTICULO 30°.- LICENCIA DE MATERNIDAD. 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. (art. 236, numeral 1 del C.S.T., modificado por la ley 1822 de 2017 articulo 1).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

ARTICULO 31°.- Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: (Num.3 Art. 236 C.S.T.)

- 31.1. El estado de embarazo de la trabajadora;
- 31.2. La indicación del día probable del parto, y
- 31.3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTICULO 32°.- Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: (Num.3 Art. 236 C.S.T.)

- 32.1. El estado de embarazo de la trabajadora;
- 32.2. La indicación del día probable del parto, y
- 32.3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTICULO 33° La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. (Num.5 Art. 236 C.S.T. modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1), se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros.

ARTICULO 34° Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. (art. 236, numeral 1 del C.S.T., modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1), de la siguiente manera:

- 34.1. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. (Num.5 Art. 236 C.S.T. modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1).
- 34.2. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho de la siguiente manera:
 - a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior. (Num.6 Art. 236 C.S.T. modificado por la ley 1822 de 2017 artículo 1).

PARAGRAFO. 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.

ARTICULO 35° El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

CAPITULO XI LICENCIA DE PATERNIDAD Y LICENCIA PARENTAL

ARTICULO 36°. La Ley 2114 de julio de 2021 tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241^a del Código Sustantivo de Trabajo.

El artículo 236 establece la licencia en la época de parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, artículo modificado por el artículo 1°. De la Ley 1822 de 2017. Establece:

- Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho semanas en la época de parto con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- Si se trata de un salario que no sea fijo, como el caso de destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio o en todo el tiempo si fuere menor.
- Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos a la madre adoptante, o



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre ya sea por enfermedad, abandono o muerte, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que le falta para expirar la licencia concedida a la madre.

- Para la licencia de maternidad para niños prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho establecidas, cuando se trate de parto múltiple o madres de hijo con discapacidad la licencia se ampliará en dos semanas más.
- El padre tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad, opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
- La licencia remunerada de paternidad está a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PARAGRAFO PRIMERO: Licencia Parental Compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis semanas de licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia en el caso de la madre es independiente del permiso de lactancia, las condiciones son las siguientes:

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el medico haya determinado que la madre tome una o dos semanas de licencia previa, o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce semanas, las cuales serán intransferibles.
- En ningún caso se podrán intercalar ni fragmentar, ni tomar de manera simultánea, salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente, el pago de la misma estará a cargo de la EPS.

PARAGRAFO SEGUNDO: Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial: La madre y/o el padre podrán optar por esta licencia, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble de tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado, se regirá por las siguientes condiciones:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad y las madres no antes de la semana trece de su licencia de maternidad
- El tiempo de la licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha de parto, salvo que el medico haya determinado que la madre tome una o dos semanas de licencia previa a la fecha probable de parto, los periodos deben tomarse de manera continua, salvo los casos que medie el empleador y el trabajador.
- Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente, el pago de la misma estará a cargo de la EPS.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.
- Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia parental flexible de tiempo parcial es el registro civil de nacimiento, que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
 - Debe existir un mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores.

ARTICULO 37° LICENCIA DE LUTO. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar, una licencia remunerada por luto de cinco (5) 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.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Núm. 10 Art. 57 C.S.T.)

ARTICULO 38° FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S. concederá al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

ARTICULO 39° LICENCIA DE CALAMIDAD DOMESTICA: Se considera calamidad doméstica; todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del Trabajador.

Cuando un trabajador de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, se le presente un evento de los descritos anteriormente, éste debe avisar a su jefe inmediato el mismo día o más tardar al día siguiente de la ocurrencia del hecho los cuales deben encontrarse debidamente probados.

Corresponde a **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, establecer los días que definirá por la calamidad presentada de acuerdo con la situación particular y valorar si aplica como calamidad domestica remunerada o si se maneja de otra manera.

ARTICULO 40° SUSPENSIONES. El contrato trabajo se suspende:

40.1. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al empleador, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.

40.2. Por la muerte del empleador, o su incapacidad comprobada, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.

40.3. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador, o por suspensión disciplinaria.

40.4. por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio.

40.5. Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato de trabajo.

40.6. Por incapacidad por enfermedad. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte días.

ARTICULO 41° REANUDACIÓN DE TRABAJOS SUSPENDIDOS. Antes de reanudarse los trabajos suspendidos, en los casos previstos en los numerales primero, segundo y tercero del artículo 2.2.30.6.8 del Decreto 1083 de 2015, el empleador deberá anunciar a los trabajadores, con toda oportunidad, la fecha en que deban iniciarse.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

ARTICULO 42°. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. La suspensión de los contratos de trabajo no implica su extinción. Salvo convención en contrario, durante el período correspondiente se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios de ese lapso y la de asumir los riesgos que sobrevengan durante la suspensión, excepto el pago del seguro de vida y el auxilio funerario, a que haya lugar de acuerdo con la ley, y las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes que hayan originado la suspensión.

El tiempo durante el cual esté suspendido el contrato de trabajo, podrá ser descontado por el empleador del cómputo de los períodos necesarios para ciertas prestaciones, como vacaciones, auxilios de cesantía y pensiones de jubilación, pero no hará perder el derecho a tales prestaciones. (Artículo 2.2.30.6.10 Decreto 1083 de 2015).

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

ARTICULO 43°. Formas y libertad de estipulación

- 43.1. 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.
- 43.2. 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 **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional no quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

43.3. Este salario no está 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%).

43.4. 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).

ARTICULO 44. El salario podrá convenirse en dinero o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie será avaluado de manera expresa en el contrato de trabajo y en su defecto se estimará pericialmente.

ARTÍCULO 45. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 46. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 47° El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que autorice por escrito así:

47.1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales o vencidos. El periodo de pago para los jornales no debe ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

47.2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Art. 134 del C.S.T.).

ARTICULO 48° PERIODOS: La periodicidad del pago será quincenal, los días 15 y 30 de cada mes; los días de pago es decir los 15 y los 30 caen en días no hábiles del mes como sábados, domingo y festivos, el pago se verá reflejado al día siguiente hábil, no obstante, lo anterior, en caso de que la operatividad así lo requiera El Empleador podrá realizar el pago de manera mensual.

ARTICULO 49° LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO. Es la autorización dada por el asalariado o pensionado, al empleador o entidad pagadora, según sea el caso, para que realice el descuento del salario, o pensiones disponibles por el empleado o pensionado,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

con el objeto de que sean giradas a favor de las entidades operadoras para atender los productos, bienes y servicios objeto de libranza. (Literal a), Artículo 2, Ley 1527 de 2012)

ARTICULO 50° REQUISITOS DE LIBRANZA O DESCUENTO DIRECTO Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

- 50.1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del Crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.
- 50.2. Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.
- 50.3. Que la tasa de interés pactada inicialmente sólo sea modificada en los eventos de novación, refinanciación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.
- 50.4. Que para adquirir o alquilar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.
- 50.5. Que la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realicen el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 3, Ley 1527 de 2012).

ARTICULO 51° Continuidad de la autorización de descuento. En los eventos en que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, tendrá la obligación de informar de dicha situación a las entidades operadoras con quienes tenga libranza, sin perjuicio de que la simple autorización de descuento suscrita por parte del beneficiario, faculte a las entidades operadoras para solicitar a cualquier empleador o entidad pagadora el giro correspondiente de los recursos a que tenga derecho, para la debida atención de las obligaciones adquiridas bajo la modalidad de libranza o descuento directo. En caso de que el beneficiario cambie de empleador o entidad pagadora, para efectos de determinar la prelación si se presentan varias libranzas, la fecha de recibo de la libranza será la de empleador o entidad pagadora original. (Artículo 7, Ley 1527 de 2012).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

PARAGRAFO: Para proceder a realizar descuentos autorizados por el trabajador a través de libranzas, **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, deberá constatar si la entidad operadora se encuentra registrada en el Registro único Nacional y verificar que adicionalmente la Operadora acredite el cumplimiento de las condiciones previstas en literal c del artículo 2 de la ley 1527 de 2012.

CAPITULO XIII

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

ARTICULO 52°. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S., ha implementado el sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo, señalado en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolucion 0312 del 13 de Febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo, asi como las demas normas concordantes.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

52.1. Obligaciones del Empleador. En cumplimiento de las disposiciones establecidas en la **Ley 1562 de 2012**, el **Decreto 1072 de 2015** y demás normativas aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la empresa se compromete a:

52.1.1. Implementar, mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

52.1.2. Identificar y evaluar riesgos laborales, adoptando medidas de prevención, mitigación y control para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

52.1.3. Proveer y exigir el uso de los equipos de protección personal (EPP) adecuados a las actividades laborales de cada trabajador.

52.1.4. Capacitar periódicamente a los trabajadores en riesgos laborales, seguridad, salud en el trabajo y primeros auxilios.

52.1.5. Realizar investigaciones de accidentes e incidentes laborales, implementar medidas correctivas y comunicar los resultados a los trabajadores.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

52.1.6. Facilitar los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódicos y de retiro) conforme a la normatividad vigente.

52.1.7. Promover la participación de los trabajadores en los comités de seguridad y salud en el trabajo y en actividades de prevención de riesgos.

52.2. Obligaciones del Trabajador. Todos los trabajadores tienen la obligación de:

52.2.1. Cumplir con las políticas, normas y procedimientos establecidos por la empresa en el marco del SG-SST.

52.2.2. Utilizar de manera adecuada y obligatoria los equipos de protección personal proporcionados por la empresa.

52.2.3. Informar oportunamente cualquier condición insegura, incidente o accidente que pueda afectar la seguridad y salud en el trabajo.

52.2.4. Participar activamente en capacitaciones, entrenamientos y actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

52.2.5. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales dispuestos por la empresa de acuerdo con la normativa aplicable.

52.2.6. Actuar de manera responsable en todas las actividades laborales para prevenir riesgos propios y de terceros.

52.2.7. Respetar las señalizaciones de seguridad y mantener en buen estado las herramientas y equipos asignados.

52.2.8. No intervenir ni manipular sistemas de seguridad sin autorización.

52.2.9. Informar cualquier alteración en su estado de salud que pueda afectar su desempeño o seguridad en el trabajo.

52.3. Escala de Faltas Relacionadas con el SG-SST. Las faltas frente al cumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se clasifican de la siguiente manera:

52.3.1. Faltas Leves: Aquellas que no generen daño directo o riesgo significativo para la seguridad y salud en el trabajo, pero que incumplen las políticas del SG-SST.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

Sanción: Llamado de atención verbal o escrito.

52.3.2. Faltas Graves: Aquellas que generen riesgos significativos o comprometan la seguridad propia o de terceros.

Sanción: Suspensión temporal de uno a tres días, según la gravedad y reiteración.

52.3.3. Faltas Muy Graves: Aquellas que generen daños o riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud en el trabajo.

Sanción: Suspensión de más de tres días o, en casos extremos y de acuerdo con el debido proceso, terminación del contrato de trabajo por justa causa.

52.4. CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS DE CALIDAD Y MANUFACTURA

Todos los trabajadores de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** tienen la obligación de cumplir rigurosamente con los protocolos establecidos en materia de calidad y manufactura, conforme a las políticas internas, las normas técnicas aplicables y la normativa legal vigente.

El cumplimiento de estos protocolos es esencial para garantizar la excelencia de los productos y servicios ofrecidos por la empresa, así como la seguridad en los procesos operativos.

Entre las responsabilidades específicas de los trabajadores se incluyen, pero no se limitan a:

- 52.4.1. Seguir las instrucciones y procedimientos documentados sobre manufactura y control de calidad.
- 52.4.2. Participar en las capacitaciones relacionadas con estándares de calidad y buenas prácticas de manufactura.
- 52.4.3. Reportar oportunamente cualquier irregularidad o desviación detectada en los procesos o productos, a fin de tomar las acciones correctivas necesarias.
- 52.4.4. Mantener la disciplina operativa necesaria para cumplir con las especificaciones y normativas exigidas por la empresa.

El incumplimiento de esta cláusula podrá derivar en sanciones disciplinarias, conforme a las disposiciones del presente reglamento interno de trabajo.

ARTICULO 53°. 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 industrial de conformidad al Sistema



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 54°. AFILIACION AL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL. Los trabajadores que se vinculen con **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, deben encontrarse afiliados al regimen de seguridad social en salud y pensiones, en los terminos establecidos en la Ley 100 de 1993, 797, y las demas normas que las modifiquen y desarrollen.

FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S., velará por la salud y seguridad integral de los trabajadores, asi mismo, debera garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, de conformidad con las disposiciones que regulan el sistema de gestion en seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de velar por la proteccion integral de los trabajadores como lo dispone la Ley 1562 de 2012 en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ARTICULO 55°. PRESTACION DEL SERVICIO MEDICO. La prestacion de servicio medico estara a cargo de la E.P.S. en la cual se encuentre afiliado el trabajador o por la ARL según sea el caso.

ARTICULO 56°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 57°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO. - En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes la novedad, y **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTICULO 58°. ACCIDENTE DE TRABAJO. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador.

ARTICULO 59°. ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

ARTICULO 60°. INCIDENTE LABORAL. Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daño a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Art 3 de la Resolución 1401 de 2007).

ARTICULO 61°. 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 para todos o algunos de ellos ordenan **FABRICA DULCERA DE**



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

COLOMBIA DULFACOL 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 (Artículo 55, Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 62°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y equipo, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: 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 Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 63° Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar aviso a su empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación que se presente en la lesión y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (ART.221 C.S.T).

ARTICULO 64°. 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 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 65°. En caso de accidente no mortal, aún 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.

ARTICULO 66°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTICULO 67°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 68° Los contratistas independientes son responsables de la salud integral de los trabajadores, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, será a cargo del empleador. No obstante, si se llegara a un acuerdo con la empresa cliente, ese acuerdo no libera al contratista independiente de la responsabilidad laboral frente a los trabajadores.

En todo caso la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos laborales), respecto de los trabajadores es responsabilidad del contratista sin perjuicio de las obligaciones que por Ley y otras disposiciones legales complementarias le estén asignadas a las empresas clientes a esta misma materia (Art. 4 decreto 0024 de 1998).

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 69°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

69.1. Respeto y subordinación a los superiores.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

69.2. Respeto a sus compañeros de trabajo.

69.3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

69.4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

69.5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

69.6 Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

69.7. 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 **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** en general.

69.8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

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

CAPITULO XV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 70°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, es el siguiente: **GERENTE GENERAL REPRESENTANTE LEGAL, SUBGERENTE, GESTION HUMANA, AREA ADMINISTRATIVA, AREA DE PRODUCCION Y AREA LOGISTICA, ENTRE OTROS.**

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.:** **GERENTE, SUBGERENTE Y GESTION HUMANA.**

CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 71°. 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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

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

ARTÍCULO 72°. 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:

72.1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

72.2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

72.3. 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.

72.4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

72.5. 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.

72.6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

72.7. Trabajos submarinos.

72.8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

72.9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

72.10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

72.11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

72.12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

72.13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

72.14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

72.15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

72.16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

72.17. 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.

72.18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

72.19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

72.20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

72.21. 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.

72.22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

72.23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

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 la Protección Social, 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. Quedan prohibidos 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 noviembre 8 de 2006 Código de infancia y la adolescencia – Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y 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. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (Artículo 114 - Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 Código de la Infancia y la adolescencia).

CAPITULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 73°. OBLIGACIONES DE FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S. Son obligaciones especiales del empleador:

73.1. La afiliación y pago de la totalidad de la cotización al sistema general de riesgos laborales de los trabajadores a su servicio.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

73.2. El pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión de sus trabajadores en la porción del aporte patronal.

73.3. Trasladar la totalidad del monto de las cotizaciones de empleador y trabajador a las entidades administradoras de seguridad social en salud y pensión en los plazos correspondientes.

73.4. Procurar por el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del ambiente de trabajo.

73.5. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.

73.6. Notificar a la ARL dentro de las siguientes 48 horas la ocurrencia de un accidente o incidente, así como las enfermedades laborales diagnosticadas.

73.7. Conformar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

73.8. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su servicio en materia de riesgos laborales.

73.9. Informar a las entidades administrativas de seguridad social correspondientes, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, vinculaciones y retiros.

73.10 Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

73.11. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales o laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

73.12. 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.

73.13. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

73.14. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

73.15. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.

73.16. 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

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

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

73.20. 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

73.23. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**(artículo 57 del C.S.T.).

73.24. Implementar los ajustes razonables necesarios para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, removiendo barreras para que puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

73.25. Implementar acciones para eliminar barreras de acceso o permanencia y propiciar la contratación sin discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes y otras poblaciones vulnerables.

73.26. Otorgar, en la medida de lo posible, el derecho preferente de reubicación a trabajadoras víctimas de violencia de género comprobada, sin desmejorar sus condiciones.

73.27. Cumplir con la cuota de contratación de trabajadores con discapacidad, si aplica según el tamaño de la empresa, conforme a la ley.

ARTICULO 74°. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S. Son obligaciones especiales del trabajador:

74.1. Acatar y cumplir todas las Normas, Procedimientos, Políticas y disposiciones establecidas por **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

74.2. Participar activamente en la continua identificación de peligros y riesgos.

74.3. Reportar a su jefe inmediato dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de un accidente o incidente laboral.

74.4. Reportar las condiciones inseguras evidentes.

74.5. Participar en todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo establecidas por **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

74.6. Conocer y participar en todas las actividades de respuesta en situaciones de emergencia.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

74.8 Usar de manera obligatoria y correcta los elementos de protección personal cuando la tarea a desarrollar lo requiera.

74.9. Cuidado integral de su salud y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

74.10. procurar el cuidado integral de su salud utilizando los elementos de bioseguridad que sea propio de cada ocasión.

74.11. Cumplir con las normas, reglamentos o instrucciones del programa de gestión de salud y la seguridad en el trabajo establecidos en **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

74.12. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

74.13. Seguir los procesos y procedimientos indicados para el desarrollo de las actividades contractuales.

74.14. 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 **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

74.15. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL 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.

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

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

74.18. Comunicar oportunamente a **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

74.19. Registrar en las oficinas de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

74.20. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y el vestido que le suministre **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, y en caso de que no lo hiciera este quedara eximido de hacerle el suministro en, el periodo siguiente.

74.21. Asistir a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizadas y convocadas por **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

74.22. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas demás ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho, teniendo en cuenta el Art. 149 del CST.

74.23. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta.

74.24. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia general, así como evitar maniobras indebidas que pueda afectar algún trabajador.

74.25. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o grave negligencia en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.

74.26. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la Empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.

74.27. Entregar al momento del retiro el carné y demás implementos que le fueron suministrados por la Empresa.

74.28. Comunicar a su Empleador sobre sentencias judiciales recibidas por delito o falta cometida.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 74.29. Evitar riñas o actos similares que distraigan o dañen a los compañeros.
- 74.30. Someterse a los exámenes técnicos, médicos y otros, requeridos para evaluar su preparación profesional, capacidad técnica e idoneidad para el puesto, cuando por la naturaleza de la labor o del puesto que desempeña o que desea desempeñar sea necesario criterio de la Empresa y deberá retornar de manera inmediata una vez se surta la atención médica.
- 74.31. Prestar servicios en los lugares y zonas de trabajo de la Empresa, o donde se requiera según las necesidades del servicio.
- 74.32. Usar de conformidad con las políticas de la Empresa, y sin poner en riesgo su integridad la cuenta de correo electrónico creada por la Empresa o cualquier otro dominio de su propiedad que son de carácter empresarial. La Empresa se reserva el derecho de vigilar y controlar la correspondencia entrante y saliente del empleado.
- 74.33. Autorizar de manera previa, expresa e informada a la Empresa para que, directamente o a través de sus empleados, consultores, asesores y/o terceros encargados del tratamiento de datos personales lleven a cabo cualquier operación o conjunto de operaciones tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión sobre sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse al trabajador para el cumplimiento de los fines de la Empresa, que incluyen pero no se limitan al cumplimiento de obligaciones legales o contractuales, con el fin de que estos datos recaudados serán utilizados única y exclusivamente para los fines del contrato de trabajo.
- 74.34. Abstenerse de usar el correo electrónico (e-mail) interno de la Empresa con fines distintos a los del trabajo indicado la Empresa.
- 74.35. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, e informes de cartas o circulares.
- 74.36. Aceptar los traslados dispuestos por el empleador bien sea a otro cargo u otra ciudad para el cabal desempeño de las responsabilidades, siempre y cuando no sufra desmejora en el salario o cargo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 74.37. Mantener con sus compañeros de trabajo y sus superiores, una relación basada en el respeto, la armonía y el buen trato.
- 74.38. Informar inmediatamente cualquier evento justificado que le impida prestarse a laborar.
- 74.39. Reportar al empleador las incapacidades dentro de los tres (3) días siguientes al inicio de la incapacidad
- 74.40. Portar el carné de identidad que otorga el empleador y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija este por razones de cualquier control.
- 74.41. Cumplir con los códigos de vestuario de acuerdo con la labor para el cual ha sido contratado.
- 74.42. Someterse a los controles y medidas que indique el empleador en aras de evitar sustracción de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad tanto en la compañía como en la empresa cliente.
- 74.43. Participar en los comités de seguridad y salud en el trabajo de la empresa como lo son el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales.
- 74.44. Tramitar oportunamente e informar de forma clara situaciones para las cuales el trabajador solicita a la empresa los permisos respectivos.
- 74.45. El empleador podrá hacer inspecciones en cualquier momento sobre el uso adecuado de elementos de protección personal so pena de incurrir en falta grave teniendo en cuenta en lo mencionado en el decreto 1072 de 2015.
- 74.46. Realizarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, exámenes o pruebas de alcoholismo y/o sustancias psicoactivas y demás pruebas de aptitud y de personalidad que la empresa estime convenientes en cualquier momento que lo determine **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**
- 74.47. El trabajador tiene la obligación de realizar sus labores con la debida diligencia y cuidado, cumpliendo los protocolos establecidos por la empresa para la correcta manipulación y conservación de los materiales y productos. En caso de que, por



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

negligencia, incumplimiento de normas o falta de diligencia en sus labores, el trabajador cause daño, deterioro o desperdicio de productos o materiales, acepta y consiente que el valor correspondiente al producto dañado o desperdiciado sea descontado de su salario, previa verificación de los hechos y mediante comunicación escrita en la que se detalle el incidente y el valor a descontar.

74.48. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, informes de cartas o circulares.

CAPITULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 75º Se prohíbe al empleador (Art. 59 del C.S.T. y Ley 2466 de 2025)

75.1. 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 de 50% cincuenta por ciento 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 a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, 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.
- d). En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

75.2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

75.3. 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.

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

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

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

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

75.8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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.

75.9. Cerrar intempestivamente **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** 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 **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL 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 éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

75.10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

75.11. Discriminar a mujeres y personas con identidades de género diversas, así como cualquier forma de discriminación por ideología política, etnia, credo religioso, racismo o xenofobia.

75.12. Exigir a una trabajadora en estado de embarazo la ejecución de tareas que pongan en riesgo su salud o la del feto.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

75.13. Despedir o presionar la renuncia de trabajadores por razones de enfermedad, afectaciones a la salud mental, carácter religioso, político, racial y/o étnico.

ARTICULO 76° Se prohíbe a los trabajadores (Art. 60 del C.S.T.).

76.1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

76.2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

76.3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

76.4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

76.5. 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.

76.6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

76.7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

76.8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

76.9. Violar o forzar cualquier sistema de seguridad (cerraduras, candados, guayas), instalados por **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** para preservar los bienes y enseres.

76.10. Utilizar y/o sustraer los equipos, elementos o herramientas de trabajo entregadas para el desarrollo de sus funciones, en o para actividades que no corresponde a la labor contratada.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 76.11. Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.
- 76.12. Bajar músicas de MP3, instalar programas de sistemas no autorizados y en general programas que no tengan relación directa con el cumplimiento de sus funciones.
- 76.13. Retirarse del trabajo durante horas laborales, sin permiso del superior respectivo
- 76.14. Utilizar la labor contratada, el desarrollo de las funciones asignadas y/o los elementos de trabajo para obtener beneficios personales.
- 76.15. Retardar la entrega de los recursos económicos recibidos en el desarrollo de la labor contratada o entregarlos incompletos, así como no rendir cuentas de los recurso asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
- 76.16. Retirarse de los programas inducción y capacitación, a excepción de que se presenten calamidades domésticas, situaciones de riesgo o por la decisión del jefe inmediato o los directivos del empleador u obedezca a una situación o dedición respecto del servicio prestado.
- 76.17. Hacer o recibir visitas con fines personales en el sitio de trabajo.
- 76.18. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, terceras personas, o que amenacen perjudicar las máquinas, elementos, edificios, talleres y vehículos, tales como fumar en donde esté prohibido, introducir sustancias o elementos de peligro a las instalaciones de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**(Oficinas principales – planta) y todos aquellos sitios en los que haya presencia del trabajador e involucre el buen nombre de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la misma, no utilizar los elementos de la misma que esta suministre, para la realización del trabajo y contravenir cualquier regla de seguridad o precedencia.
- 76.19. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa del empleador, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón de su oficio. Así como, aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocimientos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 76.20. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
- 76.21. Intervenir en cualquier forma en la promoción organización o realización de huelgas, paros, ceses, o suspensiones de trabajo cuando tales hechos tenga el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de ley y el reglamento.
- 76.22. 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 cantidad, calidad y tiempos fijados por el empleador.
- 76.23. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**
- 76.24. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos del empleador.
- 76.25. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso del superior.
- 76.26. Operar máquinas y vehículos o utilizar herramientas de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, sin permiso previo para hacerlo.
- 76.27. No comunicar a los jefes en forma inmediata el accidente ocurrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo
- 76.28. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
- 76.29. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba suceder con la labor. Si pasados 15 minutos, no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía, debe dar aviso al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
- 76.30. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 76.31. Ingerir o mantener dentro del sitio de trabajo o de las actividades organizadas por el empleador, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- 76.32. Fumar en sitios prohibidos por el empleador o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a las empresas o su personal.
- 76.33. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos o cualquier documento del empleador, sin autorización expresa de éste.
- 76.34. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a su superior o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
- 76.35. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores o tomar parte de tales actos.
- 76.36. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
- 76.37. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por el empleador o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
- 76.38. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
- 76.39. Acceder a sitios de Internet diferentes a los autorizados por el empleador en los equipos asignados para el desarrollo de la labor en el horario asignado.
- 76.40. La pérdida, la apropiación o el retraso en la consignación o entrega de parte o totalidad de los recursos económicos recibidos o recaudados en el desarrollo de la labor contratada.
- 76.41. No entregar en el término de tiempo estipulado los soportes del gasto de los recursos asignados para desempeñar a cabalidad sus funciones.
- 76.42. La utilización del nombre de la empresa y su papelería y/o sus membretes sin la debida autorización.
- 76.43. La presentación a cualquier entidad de certificados laborales y/o comprobantes de pago que den cuenta de la relación laboral, no emitidos por el empleador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 76.44. La expedición y firma de certificados laborales sin estar autorizado para este fin.
- 76.45. La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador, como facturas, recibos de caja, pedidos de mercancía y/o libros auxiliares, incapacidades laborales emitidas por la correspondiente entidad de salud, entre otros.
- 76.46. Participar en el uso impropio de la red informática o la distribución de mensajes de correo electrónico no correspondientes al desarrollo de las actividades laborales.
- 76.47. Utilizar el carné de identificación de otro empleado o facilitar la propia identificación a otra persona para ingresar a las instalaciones o para efectos de suplantación de cualquier actividad laboral
- 76.48. Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
- 76.49. Contravenir los estándares de calidad de que se han establecido por parte de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**
- 76.50. Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes o los proveedores en el sitio u horario de trabajo en actividades recreativas o de formación programadas por la empresa.
- 76.51. Asumir responsabilidades, funciones o tomar decisiones que no competen a la labor contratada y que afecten directa o indirectamente al empleador.
- 76.52. Retirar bajo cualquier medio magnético información confidencial, negocios, operaciones o cualquier tipo de datos de reserva del empleador.
- 76.53. No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, herramientas o equipos de trabajo del empleador.
- 76.54. Suministrar claves de usuarios asignados para su labor a ningún compañero de trabajo, salvo que verse autorización expresa por algún superior jerárquico para ello.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

76.55. Abstenerse de usar el correo electrónico (e-mail) interno de la Empresa con fines distintos a los del trabajo indicado la Empresa.

76.56. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, de la descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral e informes de cartas o circulares.

ARTÍCULO 76A°. PROHIBICIÓN AL EMPLEADOR SOBRE MANIOBRAS DE ELUSIÓN. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de prerrogativas con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales de los trabajadores. El incumplimiento de esta prohibición dará derecho al trabajador a una indemnización equivalente a un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, por un máximo de veinticuatro (24) meses, sin perjuicio de otras sanciones legales.

CAPITULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 77° El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114 del C.S.T.)

ARTICULO 78° SANCIONES DISCIPLINARIAS: el empleador puede imponer sanciones disciplinarias, las cuales son de cuatro tipos: acta de compromiso, recordatorio de responsabilidades, llamado de atención y suspensión, para efectos se adoptan las siguientes definiciones:

- **Acta de compromiso:** retroalimentación realizada por el jefe inmediato al trabajador cuando cometiere por primera vez una falta leve, se suscribe acta donde el trabajador se compromete a no reincidir en la actuación desplegada, y puede ser tomado como antecedente reposando en la hoja de vida del trabajador.
- **Recordatorio de Funciones:** amonestación escrita y leve por medio del cual se recuerda al trabajador las responsabilidades inherentes a la relación contractual, la misma se registra con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Amonestación o llamado de atención verbal:** La amonestación consiste, en advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- **Llamado de atención:** tiene lugar la aplicación de esta medida en los siguientes eventos previo desarrollo de la diligencia de descargos:
 - Cuando el trabajador a pesar de recibir retroalimentaciones, directrices, actas de compromiso, recordatorios de funciones y llamados de atención verbales, no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora.
Cuando el trabajador viola alguna norma en forma que revista cierta gravedad, esta medida se registra con copia a la hoja de vida del trabajador.
- **Suspensión:** suspensión de labores por faltas que reincide o revisten cierta gravedad, durante el periodo de suspensión no se reconoce sueldo ni prestaciones sociales, se registra con copia a la hoja de vida del trabajador

ARTICULO 79º Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- 79.1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención verbal y/o acta de compromiso. por la segunda vez, llamado de atención por escrito; por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- 79.2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- 79.3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- 79.4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

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 para premios o regalos de los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

ARTÍCULO 80º Constituyen faltas graves:

- 80.1. El retardo de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- 80.2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- 80.3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.
- 80.4. Violación por parte del trabajador de las Políticas de seguridad y salud integral, y todas las que se adopten relacionadas con Alcohol, Drogas y Tabaco
- 80.5. Violación por parte del trabajador de la Política Corporativa De Seguridad Vial
- 80.6. Violación grave por parte del trabajador frente a sus deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en los Capítulos XI, XII, XIII de este reglamento, así como violación a sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 80.7. Toda actuación del trabajador que constituya el ejercicio abusivo del derecho u obrar de mala fe, dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales que haya a lugar, de conformidad con las siguientes situaciones, y de acuerdo con lo establecido en Decreto 1333 de 2018:
 - Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante.
 - Que el trabajador no asista a valoraciones, exámenes y/o controles.
 - Que el trabajador no cumpla con procedimientos, recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico tratante y/o Salud y Seguridad en el Trabajo.
 - Que el trabajador no asista a los exámenes para determinar la pérdida de capacidad laboral.
 - La presentación de incapacidades falsas y/o adulteradas, sin perjuicio de las acciones legales que haya a lugar.
 - Que el trabajador incurra en conductas contrarias a la ley, respecto de su estado de salud.
 - La presentación de incapacidades que se otorgaron de manera fraudulenta.
 - La ejecución de actividades por fuera o durante incapacidad, que puedan impedir la recuperación efectiva del estado de salud.
 - La sistemática negativa de entregar la incapacidad dentro de los 3 días siguientes al inicio de esta por tercera vez.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 80.8. Suministrar claves de usuarios asignados para su labor a cualquier compañero de trabajo, salvo que verse autorización expresa por algún superior jerárquico para ello.
- 80.9. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos o ventas de la EMPRESA.
- 80.10. Retirar de los archivos físicos o virtuales de la EMPRESA o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre la EMPRESA sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
- 80.11. Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las funciones que desempeña dentro de la Organización.
- 80.12. La obtención fraudulenta, alteración, falsificación y presentación de documentos a la EMPRESA, tales como certificados médicos, partidas de nacimiento, de defunción, documentos de identidad, de votación, certificados de antecedentes personales, documentos, tarjetas de comisariato o farmacias, de estudios, de trabajo u otros semejantes.
- 80.13. Violación por parte del trabajador de la Política de salud integral, y todas las que se adopten relacionadas con Alcohol, Drogas y Tabaco, así como el Código de ética.
- 80.14. Violación por parte del trabajador de la Política Corporativa De Seguridad Vial.
- 80.15. Violación grave por falta del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 80.16. Obtener por dos (2) años consecutivos una calificación parcial o insuficiente en la evaluación de desempeño

CAPITULO XX



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 81° Para la aplicación de cualquier sanción disciplinaria, se garantizará el debido proceso, que incluye como mínimo:

- 1. Comunicación formal:** Se comunicará formalmente y por escrito al trabajador la apertura del proceso, indicando de manera clara los hechos y conductas que se le imputan y las faltas disciplinarias correspondientes.
- 2. Traslado de pruebas:** Se entregarán al trabajador todas las pruebas que fundamentan los cargos.
- 3. Derecho a la defensa:** Se otorgará un término no inferior a cinco (5) días para que el trabajador presente sus descargos, controvierta las pruebas y aporte las que considere necesarias. Si los descargos son verbales, se levantará un acta.
- 4. Decisión motivada:** La decisión final deberá ser motivada por escrito, identificando la causa de la sanción.
- 5. Proporcionalidad:** La sanción deberá ser proporcional a la falta cometida.
- 6. Derecho de impugnación:** El trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión.
- 7. Asistencia sindical:** Si el trabajador está sindicalizado, podrá ser asistido por representantes del sindicato.

ARTICULO 82° No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115 del C.S.T.).

CAPÍTULO XXII CAUSALES DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 83°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (CST, artículo 62):

Por parte del empleador:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 83.1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 83.2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- 83.3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 83.4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 83.5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- 83.6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales, reglamentos, políticas Organizacionales, circulares y comunicados.
- 83.7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- 83.8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
- 83.9. 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.
- 83.10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 83.11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 83.12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las personas facultadas para evitar enfermedades o accidentes.
- 83.13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.

Por parte del trabajador:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

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

CAPITULO XXI RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 84° Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Gerencia y/o Profesional en SSTA. Quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad, salvo que se trate de temas de acoso laboral, que serán tramitados a través del Comité de Convivencia.

PARAGRAFO. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias (ART. 108 numeral 18 del C.S.T.).

CAPÍTULO XXII MECANISMOS DE PREVENCIÓN, CORRECCION Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 85° Definición. Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

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, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 85A°. Se entenderá por acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, que ocurran una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Esto incluye el acoso y la violencia por razón de género y aplica en todos los espacios relacionados con el trabajo.

ARTÍCULO 86° Modalidades. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre e quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **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.
- **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- **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.

DE LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTICULO 87° Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 87.1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- 87.2. 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;
- 87.3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- 87.4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- 87.5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- 87.6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- 87.7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- 87.8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- 87.9. 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 la empresa;
- 87.10. 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 la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- 87.11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; I. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 87.12. 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;
- 87.13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

DE LAS CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 88° No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- 88.1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- 88.2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- 88.3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- 88.4. 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;
- 88.5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- 88.6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- 88.7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- 88.8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- 88.9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECTIVOS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 89° Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, constituyen



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, 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.

ARTICULO 90° En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, ha previsto los siguientes mecanismos:

- 90.1. 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 atenuadas y el tratamiento sancionatorio.
- 90.2. Espacios para diálogos, 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.
- 90.3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de: Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- 90.4. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecte la dignidad de las personas señalando las recomendaciones correspondientes.
- 90.5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 91° Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el procedimiento interno establecido en el presente reglamento, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad, y naturaleza conciliatoria señalados por la ley para este procedimiento.

ARTICULO 92° COMITÉ DE CONVIVENCIA - CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Se podrá designar un mayor



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

número de integrantes de acuerdo con la organización interna, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARAGRAFO PRIMERO. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

PARAGRAFO SEGUNDO. Cuando algún miembro del comité que haya sido elegido por los trabajadores se retire de la compañía, podrá ser reemplazado y nombrado por la siguiente persona que tenga el mayor número de votos en la votación anterior, es decir, en el escrutinio inicial de la conformación del comité de convivencia hasta su vigencia de dos años. Frente a la ausencia definitiva de todos los integrantes del comité de convivencia, de manera ad hoc el Comité encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), asumirá las funciones hasta tanto se logre la integración de un nuevo comité, no mayor a una (1) semana, y bajo juramento de la reserva de la información.

PARAGRAFO TERCERO. El Comité de Convivencia no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación". (Art. 3 Resolución 1356 de 2012).

ARTICULO 93° El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- 93.1. 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 estimaren necesarias.
- 93.2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere los artículos anteriores.
- 93.3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 93.4. 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.
- 93.5. 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- 93.6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores del trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- 93.7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTICULO 94° REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes”. (Art. 9 Resolución 1356 de 2012).

ARTICULO 95° TRÁMITE DE LOS PROCEDIMIENTOS ADELANTADOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA. En el comité podrán presentarse las solicitudes de evaluación de las situaciones eventualmente con figurantes 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, de la siguiente manera:

- 95.1. Las solicitudes serán recibidas para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar, las personas involucradas, construyendo con tal personal la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- 95.2. Si como resultado de la actuación del comité, este 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

95.3. En todo caso, 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 judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XXIII

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

OBJETIVO

Esta política tiene como finalidad establecer mecanismos claros de prevención, atención y actuación frente a conductas de acoso sexual, garantizando a todos los integrantes del entorno laboral de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** un ambiente seguro, respetuoso, digno y libre de cualquier forma de hostigamiento sexual, conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024.

ALCANCE

La presente política aplica para todos los trabajadores, colaboradores, pasantes, practicantes, contratistas de prestación de servicios, visitantes y cualquier persona que interactúe en el contexto laboral de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** Se considerará que una conducta ocurre en el contexto laboral cuando tenga lugar en:

- El lugar de trabajo o en cualquier espacio físico o virtual en el que se desarrollen actividades laborales.
- Sitios de pago, alimentación, descanso, aseo o vestuario proporcionados por la empresa.
- Eventos, viajes, capacitaciones o desplazamientos relacionados con la actividad laboral.
- Canales de comunicación vinculados al trabajo, incluyendo plataformas digitales y tecnológicas.
- El trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el presunto agresor haga parte del contexto laboral.
- Alojamiento temporal proporcionado por la empresa.

3. DEFINICIONES



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

Comité de Convivencia Laboral: Grupo de personas que apoya en el manejo alternativo de situaciones conflictivas que se presentan en el diario vivir, promueve el diálogo en las relaciones interpersonales y la convivencia como estilo de vida.

Acoso Sexual: Para efectos de la presente política **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**; se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Convivencia Laboral: Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar en los lugares de trabajo.

Relación Laboral: Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Resolución de conflictos: Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

Acoso sexual verbal: Entiéndase como toda comunicación verbal de naturaleza sexual dirigida hacia a alguien que no está dispuesto a recibirla. Ejemplos de acoso sexual verbal Solicitar favores sexuales • Expresar un deseo de contacto o conducta sexual • Utilizar un lenguaje sexualmente explícito • Utilizar apodosos o términos cariñosos con connotaciones sexuales.

Acoso sexual no verbal: Entiéndase como acoso sexual no verbal es cualquier forma de comunicación o conducta sexual no deseada que implique algo distinto del lenguaje verbal pero que no llegue al contacto sexual físico. Incluye el envío de correos electrónicos y mensajes de texto de contenido sexual explícito o de naturaleza sexual, así como actos como: • Exhibirse • Proyección de vídeos con contenido sexual explícito • seguir o acechar a una con fines sexuales • comentarios inapropiados o menoscábate de tono sexual. Acoso sexual físico: Entiéndase como



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

todo contacto físico no deseado: • Cualquier forma de contacto no deseado • Acariciar, agarrar, frotar o pellizcar • Abrazos o besos

4. COMPROMISO DE LA FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S. reitera su compromiso con la prevención del acoso sexual laboral y con la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana y la equidad. Ninguna conducta de naturaleza sexual no deseada será tolerada. La empresa implementará medidas preventivas, correctivas y pedagógicas, respetando el debido proceso y los derechos de las partes involucradas.

5. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

- Funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral.
- Jornadas de sensibilización y capacitación periódica.
- Cumplimiento normativo y revisión constante de la legislación vigente.
- Programas de bienestar, motivación y promoción de la convivencia laboral.

6. PROCEDIMIENTO

6.1. CANALES DE DENUNCIA

Las denuncias podrán ser presentadas por la víctima o un tercero, de forma escrita, al Comité de Convivencia, al área de Talento Humano o al correo, dulfacol@gmail.com, incluyendo información detallada sobre los hechos, testigos y pruebas.

6.2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INMEDIATA

Recibida la denuncia, se coordinará con Talento Humano la adopción inmediata de medidas preventivas para salvaguardar a la víctima, tales como traslados, teletrabajo, suspensión del contacto con el presunto agresor, apoyo psicológico, entre otras. Estas deben implementarse en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles.

6.3. INVESTIGACIÓN

El Comité de Convivencia tendrá un plazo de quince (15) días hábiles para evaluar la queja, determinar su competencia y, de proceder, iniciar la investigación. Podrá solicitar apoyo de otras áreas o de la ARL.

6.4. DECISIÓN FINAL

La decisión del Comité deberá estar debidamente fundamentada. Si se comprueban conductas constitutivas de acoso sexual, se remitirá al área de Talento Humano para la imposición de las sanciones pertinentes, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y garantizando el debido proceso.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

Nota: Se informará a la víctima sobre su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación.

7.SANCIONES

Se aplicarán las sanciones disciplinarias internas y/o legales correspondientes a quienes incurran en conductas de acoso sexual, incluyendo la terminación del contrato de trabajo o vinculación contractual, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

8.CONSIDERACIONES FINALES

- No se permitirá revictimizar a la persona denunciante ni realizar actos de censura.
- Será ineficaz cualquier terminación de contrato contra la víctima dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia.
- Talento Humano publicará semestralmente las quejas y sanciones (de manera anonimizada) y las remitirá al SIVIGE.

CAPÍTULO XXIV TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Conforme a la Ley 1581 de 2012, **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** garantizará la protección y confidencialidad de los datos personales recolectados durante el proceso. Ningún dato será revelado sin autorización previa, salvo orden de autoridad competente.

- Se prohíbe divulgar información obtenida en el ejercicio de sus funciones sin consentimiento.
- El deber de secreto se mantiene incluso luego de terminada la relación laboral.
- El tratamiento de datos de menores de edad estará sujeto a las condiciones legales y al respeto de sus derechos fundamentales.

Este documento forma parte integral de las políticas internas de la organización y su cumplimiento es obligatorio para todos los miembros del contexto laboral de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

CAPÍTULO XXV ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 96° El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la EMPRESA.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

MODALIDADES DE TELETRABAJO. La Empresa podrá implementar el teletrabajo de común acuerdo con el trabajador, bajo cualquiera de las modalidades definidas en el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025:

- 96.1. Teletrabajo Autónomo:** El trabajador escoge el lugar desde donde trabajará, acudiendo a la oficina solo cuando se le requiera.
- 96.2. Teletrabajo Móvil:** El trabajador no tiene un lugar de trabajo establecido y utiliza dispositivos móviles para ejecutar sus tareas.
- 96.3. Teletrabajo Híbrido:** Se alterna el trabajo entre la casa y la oficina (ej. dos o tres días a la semana en casa).
- 96.4. Teletrabajo Transnacional:** El trabajador labora desde otro país. El empleador debe garantizar la cobertura en salud y el trabajador debe regularizar su situación migratoria.
- 96.5. Teletrabajo Temporal o Emergente:** Se implementa en situaciones excepcionales como emergencias sanitarias o desastres naturales.

PARAGRAFO: DERECHOS Y OBLIGACIONES EN EL TELETRABAJO. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales. La Empresa suministrará los equipos necesarios para el desempeño de las labores, salvo acuerdo en contrario, y asumirá el costo del auxilio de conectividad digital para quienes devenguen hasta dos (2) salarios mínimos, en reemplazo del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 97° Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un trabajo o de una relación dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC.
- **TELETRABAJADOR:** Es una persona que en el marco de una relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC, como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquier de las formas definidas por la ley

ARTÍCULO 98° Todo el programa de teletrabajo en la EMPRESA se guiará por los siguientes objetivos:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 98.1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicio.
- 98.2. Potenciar el trabajo en términos el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
- 98.3. Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Compañía.
- 98.4. Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 99° Los trabajadores de la EMPRESA, tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- 99.1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- 99.2. La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- 99.3. La protección por regímenes legales de seguridad social.
- 99.4. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 100° Los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo deberán cumplir con las obligaciones propias de su labor o cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTÍCULO 101° Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo mínimos, los siguientes:

- 101.1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la EMPRESA, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- 101.2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se llevan a cabo una cuenta de correo electrónico.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

101.3. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo, de acuerdo con la normatividad que regula esta modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 102° En caso de que la EMPRESA adopte la modalidad de teletrabajo, suministrará los equipos informáticos para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato que en la modalidad del teletrabajo requeridos por el teletrabajador, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrá emplear de manera diferente a la convenida, en consecuencia, cualquier violación a esa obligación es calificada como falta grave y justa causa para dar por terminado el presente contrato.

PARÁGRAFO: EL TRABAJADOR responderá por los daños en las herramientas de trabajo que le son entregadas, siempre y cuando estas no obedezcan al desgaste normal y racional por el uso de estas.

ARTÍCULO 103° Las herramientas y elementos de trabajo, así como la información suministrada o generada por el teletrabajador, se encuentran bajo su custodia, confidencia y cuidado, por lo que su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del teletrabajador. Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima, u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como falta grave a sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 104° El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la EMPRESA, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 105° La EMPRESA vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador dentro de su jornada laboral, a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente durante la jornada laboral a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la EMPRESA.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

ARTÍCULO 106° El teletrabajador autoriza a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las visitas a su domicilio, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 107° El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 108° El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la EMPRESA, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 109° El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la EMPRESA y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

CAPÍTULO XXVI PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL, LA PREVENCIÓN DE PROBLEMAS Y TRASTORNOS MENTALES, Y EL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL

SE ESTABLECE LO SIGUIENTE SEGÚN EL ARTICULO:

ARTÍCULO 110° OBJETIVO Y ALCANCE

Establecer el compromiso de la empresa con la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales, así como del consumo de sustancias psicoactivas entre sus colaboradores, en cumplimiento del Decreto 0728 de 2025.

110.1 Definir que estas acciones se aplicarán a todos los trabajadores y contratistas en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 111° ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL:

La empresa deberá elaborar y ejecutar un programa para promover estilos de vida y entornos de trabajo saludables.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

111.1 Promover un ambiente de trabajo positivo que favorezca el bienestar mental y emocional de los empleados.

111.2 Implementar estrategias para la gestión del estrés y la carga laboral.

111.3 Fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

111.4 Disponer de canales de apoyo y orientación para los trabajadores que lo requieran en temas de salud mental.

ARTÍCULO 112º PREVENCIÓN DE PROBLEMAS Y TRASTORNOS MENTALES:

Establecer mecanismos para la identificación temprana de factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

112.1

Definir rutas de atención y apoyo para los trabajadores que presenten problemas o trastornos mentales, garantizando la confidencialidad y el acceso a servicios de salud.

112.2 Capacitar a los líderes y colaboradores en la detección de señales de alerta y en cómo brindar apoyo inicial.

ARTÍCULO 113º PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Desarrollar campañas específicas de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.

113.1 Realizar actividades de sensibilización y educación sobre los riesgos asociados al consumo de sustancias psicoactivas y sus implicaciones en la seguridad y el desempeño laboral.

113.2 Establecer un protocolo de apoyo para los trabajadores que voluntariamente busquen ayuda para superar el consumo de sustancias.

113.3 Revisar y, si es necesario, ajustar las políticas existentes sobre consumo de alcohol, drogas y tabaco (actualmente mencionadas en el Artículo 75.1 y Artículo 80) para alinearlas con un enfoque más preventivo y de promoción de la salud, más allá de solo la prohibición.

ARTÍCULO 114º RESPONSABILIDADES

De la Empresa: Implementar y mantener las acciones de promoción y prevención, garantizar la confidencialidad y el acceso a los programas.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

De los Trabajadores: Participar activamente en las actividades programadas, reportar situaciones que puedan afectar su salud mental o la de sus compañeros, y cumplir con las políticas establecidas.

ARTÍCULO 115° CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: Incluir el compromiso de la empresa de proporcionar formación y sensibilización periódica a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la salud mental y la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

ARTÍCULO 115.1° CONSIDERACIONES ADICIONALES

Programa Específico: El Decreto 0728 de 2025 menciona la elaboración de un programa para promover estilos de vida y entornos de trabajo saludables, incluyendo campañas de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo. Es fundamental que el reglamento haga referencia a la existencia y obligatoriedad de este programa.

Articulación con SG-SST: Las nuevas disposiciones deben integrarse y articularse con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, tal como lo establece el decreto.

Confidencialidad: Enfatizar la confidencialidad de la información relacionada con la salud mental y el consumo de sustancias de los trabajadores.

CAPÍTULO XXVII REFERENTE POLITICA DE SEGURIDAD VIAL (LEY 1503 DEL 2011). LINEAMIENTOS PARA EL SECTOR PRIVADO EN SEGURIDAD VIAL

ARTÍCULO 116° Toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales o en el desarrollo de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores superiores a diez (10) unidades, o contrate o administre personal de conductores, contribuirán al objeto de la presente ley.

Para tal efecto, deberá diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera. Este Plan contendrá, como mínimo, las siguientes acciones:

116.1 Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial.

116.2 Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito.

116.3 Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

- 116.4 Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial.
116.5 Realizar el pago puntual de los montos producto de infracciones a las normas de tránsito.
116.6 Conocer y difundir las normas de seguridad vial.

ARTÍCULO 117º Para la aplicación de la Ley 1503 del 2011 en cuanto a la política de seguridad vial, **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**, ha establecido una política corporativa de seguridad vial, la cual se aplica para dar cumplimiento a lo establecido en la mencionada Ley

CAPÍTULO XXV PUBLICACIONES

ARTICULO 118º El presente reglamento de trabajo deberá ser publicado en la cartelera de la empresa, y también a través de un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Adicionalmente, se podrá cargar en la página web de la empresa o enviarlo por correo electrónico, dejando constancia de ello.

CAPITULO XXVI VIGENCIA

ARTICULO 119. El Empleador publicará en cartelera de **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.** el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

CAPITULO XXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 120. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

CAPITULO XXVIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 121. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.**

sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dirleny Alvarez C.", is written over a horizontal line.

FABRICA DULCERA DE COLOMBIA DULFACOL S.A.S.

NIT. 900.097.604-1

MARIA DIRLENY ALVAREZ

Representante Legal

Julio 18 2025