
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

DEPÓSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.

NIT 901.784.009-8

Carrera 23 No. 10-56, Barrio Dorado Bajo
Municipio de Acacías — Departamento del Meta — Colombia

Deposito de Maderas Y&P SAS

CAPÍTULO I **DISPOSICIONES GENERALES.**

ARTÍCULO 01°: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y NATURALEZA DEL REGLAMENTO - El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, identificada con NIT **901.784.009-8**, domiciliada en la Carrera 23 No. 10-56, Barrio Dorado Bajo, Municipio de Acacias, Departamento del Meta, es de obligatorio cumplimiento tanto para la empresa como para todos sus trabajadores en su casa principal, puestos de trabajo y establecimientos de comercio establecidos o que se establezcan en el territorio colombiano.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, en todo caso, solo pueden ser favorables al trabajador (CST, art. 108 y ss.).

CAPÍTULO II **CONDICIONES DE ADMISIÓN.**

ARTÍCULO 02°: CONDICIONES Y DOCUMENTOS DE ADMISIÓN - Quien aspire a ser trabajador en **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, puede realizar su postulación a través de la plataforma pública del Servicio de Empleo o mediante solicitud escrita radicada en las oficinas de la empresa, o por los medios electrónicos que la empresa establezca para tal efecto. Cuando el aspirante sea citado para iniciar el proceso de selección, deberá presentar los siguientes documentos:

A. CARGOS ADMINISTRATIVOS:

- a) Hoja de vida completamente diligenciada, firmada y con fotografía reciente.
- b) Copia de la cédula de ciudadanía.
- c) Certificados vigentes de antecedentes expedidos por la Policía Nacional, la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República.
- d) Certificados, diplomas, actas de grado, cursos, seminarios, diplomados, capacitaciones o demás soportes académicos relacionados con el cargo.
- e) Certificados laborales que acrediten el tiempo de servicio, cargo desempeñado, funciones realizadas y experiencia laboral.
- f) Autorización expedida por la autoridad competente cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, de conformidad con la legislación vigente.
- g) Certificado de aptitud ocupacional de ingreso expedido por el profesional o entidad designada por la empresa. Los exámenes médicos y de laboratorio que se requieran serán asumidos por el empleador conforme a la normatividad aplicable.

B. CARGOS OPERATIVOS:

- a) Hoja de vida completamente diligenciada y firmada.
- b) Copia de la cédula de ciudadanía ampliada al ciento cincuenta por ciento (150%).
- c) Certificados vigentes de antecedentes expedidos por la Policía Nacional, la Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la República.
- d) Certificados de estudio, cursos, capacitaciones o demás documentos que

- acrediten la formación requerida para el cargo.
- e) Certificado de afiliación vigente a la EPS.
 - f) Certificado de afiliación vigente al fondo de pensiones.
 - g) Certificados laborales que acrediten la experiencia requerida para el cargo.
 - h) Certificado de residencia, cuando las condiciones de la operación o del cargo así lo requieran.
 - i) Copia del carné o certificado de vacunación exigido por la ley, por las condiciones de la actividad o por requerimientos de clientes.
 - j) Certificado de aptitud ocupacional de ingreso expedido por el profesional o entidad designada por la empresa.

PARÁGRAFO 01°. El empleador podrá solicitar documentos adicionales que considere necesarios para el proceso de selección. Sin embargo, dichas exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos por la ley. En consecuencia, queda expresamente prohibido: (i) solicitar datos sobre estado civil, número de hijos, religión o partido político (Ley 13 de 1972); (ii) exigir prueba de gravidez para mujeres, salvo en actividades de alto riesgo expresamente autorizadas (Resolución 3941 de 1994 y art. 43 C.N.); (iii) exigir examen de VIH/SIDA (Decreto 1543 de 1997); (iv) exigir la presentación de la libreta militar (Decreto 2150 de 1995, que modificó la Ley 48 de 1993).

PARÁGRAFO 01°. La información y documentación suministrada por los aspirantes será utilizada exclusivamente para fines relacionados con el proceso de selección y vinculación laboral, y será tratada conforme a las disposiciones vigentes sobre protección de datos personales.

CAPÍTULO III **PERÍODO DE PRUEBA.**

ARTÍCULO 03°: DEFINICIÓN Y OBJETO DEL PERÍODO DE PRUEBA – EL DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S., una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador para el desempeño del cargo y por parte del trabajador, las conveniencias de las condiciones de trabajo ofrecidas (CST, art. 76).

ARTÍCULO 04°: FORMALIDAD DEL PERÍODO DE PRUEBA - El período de prueba debe ser estipulado por escrito, ya sea en el cuerpo del contrato individual de trabajo o en documento separado suscrito por las partes antes del inicio de la prestación del servicio. En caso de no constar por escrito, los servicios prestados desde el primer día se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo, sin que pueda invocarse la existencia de período de prueba (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO 05°: DURACIÓN Y LÍMITES DEL PERÍODO DE PRUEBA - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba 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 celebrado entre ellos (Ley 50/90, art. 7°).

ARTÍCULO 06°: EFECTOS Y TERMINACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y por cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin que haya lugar al pago de indemnización alguna.

Esta facultad de terminación unilateral es propia y exclusiva del período de prueba y no se extiende más allá del mismo (CST, art. 80).

CAPÍTULO IV **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**

ARTÍCULO 07°: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS - Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley (CST, art. 6°).

CAPÍTULO V **CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

ARTÍCULO 08°: NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Modificado por el artículo 81 de la Ley 2466 de 2025, la Circular Externa No. 0083 de fecha del 18 de julio de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo, y el Decreto C223 del 05 de marzo del 2026 expedido por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje es un **contrato laboral especial y a término fijo**, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO 01°. Conforme a la Ley 2466 de 2025, se ha formalizado el contrato de aprendizaje con la finalidad de otorgar y garantizar a los aprendices una estabilidad laboral y el otorgamiento de beneficios laborales de los cuales no se tenía acceso. **NO ES UN TRABAJADOR OFICIAL, ES UN RÉGIMEN ESPECIAL.**

PARÁGRAFO 02°. El contrato deberá ser reportado a través de la regional correspondiente, por medio del **SISTEMA DE GESTIÓN VIRTUAL DE APRENDICES (SGVA).**

ARTÍCULO 09°: CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

PARÁGRAFO 01°. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas

que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO 02°. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO 03°. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 04°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO 05°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.

ARTÍCULO 10°: TIPOS DE CONTRATO DE APRENDIZAJE. Los tipos de contrato de aprendizaje son los siguientes:

<u>TIPO DE CONTRATO</u>	<u>CONCEPTO</u>	<u>PERIODOS</u>
FORMACIÓN DUAL	La formación dual es una modalidad de formación profesional integral en la cual el SENA o una institución educativa y una empresa del sector privado colaboran para el crecimiento educativo y profesional.	Se determinan por 2 periodos anuales.
FORMACIÓN TRADICIONAL	Es la formación que tradicionalmente el SENA ha utilizado, con el fin de apertura espacios de formación empresarial y laboral entre los aprendices y las empresas.	Se determinan por 2 etapas específicas, la lectiva y la práctica.
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	Es la formación práctica de los estudiantes de aquellas instituciones educativas de educación superior, que cuenten con un convenio vigente con el SENA , para su validación.	Los aspectos de duración del convenio serán acordados por el SENA, para su respectivo cumplimiento de la cuota.
ALIANZAS EDUCATIVAS (COLEGIOS E	Se determinan por convenios y alianzas educativas, de libre disposición entre las instituciones	La duración de esta alianza educativa estará sujeta a las horas exigidas para el

<p>INSTITUTOS)</p>	<p>educativas y/o institutos con las empresas, con el fin de cooperar voluntariamente al crecimiento profesional de jóvenes en formación.</p> <p>(NO CONSTITUYE CUOTA SENA)</p>	<p>cumplimiento de actividades del estudiante.</p> <p>Las condiciones especiales del contrato se pactan dentro de la alianza educativa con la institución.</p>
---------------------------	--	--

ARTÍCULO 11°: PERÍODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE - El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 12°: REQUISITOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - El contrato de aprendizaje deberá celebrarse siempre por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de la fase práctica. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de la fase práctica.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

PARÁGRAFO 01°. El contrato de aprendizaje se extiende en las ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

ARTÍCULO 13°: DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - La duración del contrato de aprendizaje y sus prórrogas es la siguiente:

1. Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años.
2. La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz.

3. Está compuesto por dos fases: **lectiva o práctica**, que en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica. Esto resulta especialmente importante si se considera que el artículo insiste en que éste busca el desarrollo de formación teórica-práctica.

PARÁGRAFO 01°. La duración del contrato de aprendizaje deberá ser determinada a través de la disposición que al efecto exista en los programas de formación (diseños curriculares) respectivos, como necesaria para cumplir con su requisito formativo teórico-práctico, certificado por la Institución de Formación del aprendiz, sin que supere de los tres (3) años.

PARÁGRAFO 02°. Por lo tanto, las prórrogas serán procedentes, siempre y cuando respeten las normas especiales del contrato de aprendizaje, es decir, que no pueden exceder de tres (3) años en total, incluidas las prórrogas; y en ningún caso podrá ser superior a la duración dispuesta en los programas de formación respectivos para la realización de la actividad formativa teórica-práctica.

ARTÍCULO 14°: SUSPENSIÓN ESPECIAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - Además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica podrá suspenderse el contrato de aprendizaje por las siguientes causas especiales:

CAUSAS DE SUSPENSIÓN	REANUDACIÓN DEL CONTRATO
Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora , ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.	La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.
La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un periodo de un (1) mes calendario.	El contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

ARTÍCULO 15°: EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - Durante el periodo de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos, como también, las obligaciones que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

PARÁGRAFO 01°. Los periodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, ya que, una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO 02°. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser reemplazado por otro y se considerará vigente para efectos del cumplimiento de la cuota regulada, asimismo, la empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.

PARÁGRAFO 03°. Durante la suspensión, la cotización al sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

PARÁGRAFO 04°. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 16°: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

- a. Por muerte del aprendiz.
- b. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
- c. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- d. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- e. Por sentencia ejecutoriada.
- f. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del Decreto 0223 de 2026.
- g. Por decisión unilateral con justa causa.

PARÁGRAFO 01°. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.
La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

PARÁGRAFO 02°. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración está objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 17°: JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje, las siguientes:

A. Por parte de la empresa patrocinadora:

1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
3. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios.
4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

B. Por parte del aprendiz:

1. Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 01°. La causa de terminación de contrato deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

ARTÍCULO 18°: TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

ARTÍCULO 19°: CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

1. Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Dando cumplimiento a lo descrito por el Parágrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

ARTÍCULO 20°: REPORTE DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE - Los contratos de aprendizaje, tanto obligatorios como voluntarios, seguirán siendo reportados al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través de las regionales de esa entidad y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA.

ARTÍCULO 21°: APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL - En cuanto al reconocimiento del apoyo económico en las distintas modalidades de contrato de aprendizajes, se realizarán de la siguiente manera:

TIPO DE FORMACIÓN	ETAPA DEL CONTRATO	APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL	SEGURIDAD SOCIAL	OTROS DERECHOS LABORALES
FORMACIÓN DUAL	Primer año.	Equivalente al	Afiliación y cotización al	Derecho a prestaciones,

		75% de un (1) SMMLV.	sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.	auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo año.	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV.		
FORMACIÓN TRADICIONAL	Etapa lectiva.	Equivalente al 75% de un (1) SMMLV.	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud y Riesgos laborales pagados por la empresa.	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapa práctica.	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV.	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	Cualquier modalidad o etapa.	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 01°. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a

través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 02°. El ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

PARÁGRAFO 03°. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 22°: AUXILIO DE PRÁCTICA - Los practicantes en vinculación formativa, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica mensual, el cual se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario.

Para los practicantes en programas de modalidad dual, el valor del auxilio de práctica, de pactarse, podrá calcularse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia.

ARTÍCULO 23°: PRESTACIONES SOCIALES - Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

PARÁGRAFO 01°. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, las empresas patrocinadoras podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a las previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

PARÁGRAFO 02°. El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro.

ARTÍCULO 24°: PAGO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL - Para el pago de la seguridad social de los aprendices; deberá reportar a partir del **01 de agosto del 2025**, mediante la liquidación de aportes PILA.

ETAPA	NOVEDAD EN PLANILLA	FECHA DE APLICACIÓN
LECTIVA	Tipo de aportante 1 empleador, el cotizante 19 "Aprendiz de etapa productiva" en la planilla tipo E - empleados.	01 DE AGOSTO DEL 2025
PRODUCTIVA O DUAL	Tipo de aportante 1 empleador, el cotizante 1 "Dependiente" en la planilla tipo E - empleados.	01 DE AGOSTO DEL 2025

PARÁGRAFO 01°. Para la fiscalización del pago de aportes a seguridad social, el SENA enviará al Ministerio de Salud y Protección Social, el archivo **reporte de aprendices**, para su correspondiente validación.

PARÁGRAFO 02°. El empleador tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, y se le aplicará la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

PARÁGRAFO 03°. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora.

ARTÍCULO 25°: REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN FASE LECTIVA - La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa del aprendiz y la empresa patrocinadora.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.

PARÁGRAFO 01°. Para los efectos del cómputo del índice de Lesiones incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las instituciones Educativas están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

PARÁGRAFO 02°. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

ARTÍCULO 26°: RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE - Al existir en el contrato de aprendizaje un carácter especial, la subordinación jurídica está "referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje", en donde el aprendiz deberá acogerse a las sanciones establecidas en este reglamento, siempre que se refieran a las actividades propias del aprendizaje y al mantenimiento del orden y la disciplina en la empresa, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente su artículo 115, como también lo dispone el artículo 2.2.6.3.3.20. del Decreto C223 de 2026.

PARÁGRAFO 01°. De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

PARÁGRAFO 02°. Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a

través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

PARÁGRAFO 03°. De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se registrará por los procedimientos establecidos por dicha institución.

ARTÍCULO 27°: MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS PRÁCTICAS LABORALES - En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, la empresa escenario de práctica y la institución educativa, deberán dar cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales.

ARTÍCULO 28°: AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES ADOLESCENTES MEDIANTE CONTRATO DE APRENDIZAJE - Las prácticas laborales para los aprendices, están conformadas por unas condiciones mínimas de aplicabilidad, entre ellas, la edad, por tal motivo, los aprendices que se encuentren entre los quince (15) a diecisiete (17) años de edad; sus representantes legales deberán tramitar ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, la autorización de prácticas laborales para adolescentes, situación que deberá ser corroborada por la empresa, para la vinculación del aprendiz.

PARÁGRAFO 01°. Ningún aprendiz menor de quince (15) años podrá celebrar contratos de aprendizaje.

PARÁGRAFO 02°. El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes.

ARTÍCULO 29°: HORARIO DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES - Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- **Entre 15 y menos de 17 años:** Horario diurno hasta las seis (6) p.m., con máxima seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.
- **Entre 17 y menos de 18 años:** Horario hasta las ocho (8) p.m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO 01°. La adolescente entre quince (15) y menos de dieciocho (18) años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así:

- ✓ A partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

PARÁGRAFO 02°. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable al escenario de práctica donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

PARÁGRAFO 03°. Cuando el escenario de práctica establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa.

ARTÍCULO 30°: TRABAJO SUPLEMENTARIO (HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO) - Durante la etapa práctica, a los aprendices les aplican las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente. Sumado a ello y dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal "facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones", según lo establece la ley, la realización de trabajo suplementario debe considerarse altamente excepcional y solo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios.

PARÁGRAFO 01°. En tales casos excepcionales, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario en los términos que el mismo artículo dispone para la etapa práctica, es decir, realizar el "*reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral*", siendo estos los siguientes:

- ✓ Dotación.
- ✓ Auxilio de transporte.
- ✓ Prima de servicios.
- ✓ Cesantías.
- ✓ Interés a las cesantías.
- ✓ Vacaciones.
- ✓ Subsidio Familiar (Caja de compensación familiar).

ARTÍCULO 31°: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE - En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

ARTÍCULO 32°: DERECHOS DE AUTOR EN LA PRÁCTICA LABORAL - El estudiante conservará los derechos morales de autor fijados por los literales a) y b) del artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y b) y c) del artículo 11 de la Decisión Andina 351. Los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual, que realice el estudiante en desarrollo de su práctica, corresponden en su totalidad al escenario de práctica.

PARÁGRAFO 01°. En el caso de las vinculaciones formativas que no contemplen el pago de un auxilio de práctica, se deberá garantizar un reconocimiento proporcional a su aporte creativo sobre los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual.

ARTÍCULO 33°: INCLUSIÓN DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (**COPASST**) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

PARÁGRAFO 01°. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica.

CAPÍTULO VI **DEL USO DEL UNIFORME DE LA EMPRESA**

ARTÍCULO 34°: EL UNIFORME - OBJETO Y OBLIGATORIEDAD - El uniforme tiene por objeto que los empleados acudan a sus labores de forma acorde a las actividades que realizan con fines de seguridad, higiene, salubridad, presentación e imagen corporativa, por lo que su uso será de obligatorio cumplimiento para todo el personal en condiciones impecables.

PARÁGRAFO 01°. Los elementos de protección aportados por parte de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, hacen parte integral del uniforme que se debe portar de forma obligatoria.

PARÁGRAFO 02°. El Administrador, Empleador o sus Representantes, serán los encargados de verificar y exigir diariamente durante toda la jornada el cumplimiento del porte total del uniforme.

ARTÍCULO 35°: USO ADECUADO DEL UNIFORME - El uniforme se deberá conservar en excelente estado y limpio(aseado). El empleado que realice modificaciones notorias al modelo previsto, pierda, extravíe el uniforme o no lo porte de manera correcta se hará acreedor a las siguientes sanciones:

- I. Primera Vez: Llamado de Atención Verbal.
- II. Segunda Vez: Llamado de Atención escrito.
- III. Tercera vez: Terminación del contrato laboral

Remitirse al capítulo XXII artículo 88.

PARÁGRAFO 01°. El llamado de atención verbal será impuesto por el Administrador, o Representante del Empleador, lo cual deberá comunicarse al área de Recurso Humano. En

caso de reincidencia, el área de Recursos Humano impondrá llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.

ARTÍCULO 36°: DOTACIÓN DE UNIFORMES - La Dotación de Uniformes se entregará a los trabajadores, tres (3) veces al año de acuerdo a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo (Artículos 230 y s.s.).

PARÁGRAFO 01°. El Área encargada de hacer entrega de la Dotación, con el apoyo del área de Recurso Humano.

CAPITULO VII **EVALUACION DE DESEMPEÑO.**

ARTÍCULO 38°. DEFINICIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - La Evaluación de Desempeño es el procedimiento sistemático a través del cual **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, mide el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad con que cada trabajador desarrolla las actividades y labores propias de su cargo, con el propósito de identificar fortalezas, oportunidades de mejora y tomar decisiones objetivas en materia de gestión del talento humano.

ARTÍCULO 39°. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - Las evaluaciones del desempeño laboral de los trabajadores de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, deberán cumplir las siguientes características:

1. Objetivas e imparciales, fundadas en principios de equidad, teniendo en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas del trabajador durante el período evaluado.
2. Referidas a hechos concretos y comportamientos demostrables, apreciados dentro de las circunstancias reales en que el trabajador desempeña sus funciones.

PARÁGRAFO 01°. Los resultados de la evaluación de desempeño podrán ser tenidos en cuenta para efectos de ascensos, ajustes salariales, identificación de necesidades de capacitación, como insumo dentro de procesos disciplinarios, conforme a lo establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 40°. REQUISITOS Y PROCESO DE EVALUACIÓN - El desempeño laboral de los trabajadores de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, deberá ser evaluado y calificado conforme a requisitos previamente definidos y comunicados al trabajador, que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. Los criterios de evaluación comprenderán:

- Cumplimiento de los objetivos concertados para el cargo.
- Ejecución de los planes de acción definidos por la empresa.
- Comportamientos, competencias y habilidades laborales demostradas.
- Calidad del servicio prestado a los clientes y relación con los compañeros de trabajo.
- Puntualidad, presentación personal y cumplimiento del reglamento interno.

CAPITULO VIII

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 41°. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO - El artículo 161 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, señala que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas semanales, que pueden ser distribuidas de común acuerdo entre las partes en cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, por lo cual se reduce de manera gradual de cuarenta y ocho (48) horas semanales a cuarenta y dos (42) horas semanales sin que se disminuya el salario. Su implementación gradual se hará desde el 15 de julio de 2023 hasta el 15 de julio de 2026, la cual se realizará gradualmente así:

1. Una (1) hora desde el 15 de julio de 2023 al 15 de julio de 2024. (47 Horas semanales).
2. Una (1) hora desde el 15 de julio 2024 al 14 de julio de 2024. (46 horas semanales).
3. Dos (2) horas desde el 15 de julio de 2025 hasta el 14 de julio de 2026. (44 horas semanales).
4. Dos (2) horas desde el 15 de julio de 2026. (42 horas semanales).

La sociedad, en caso de contingencias, ajustará la jornada ordinaria laboral en todas o algunas de sus áreas, de acuerdo con la necesidad del proceso. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

PARÁGRAFO: La jornada máxima ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas de conformidad con las necesidades del servicio y la normatividad laboral vigente.

➤ **PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

LUNES - VIERNES:

DÍAS	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
LUNES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM
MARTES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM
MIÉRCOLES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM
JUEVES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM
VIERNES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM

SÁBADO:

MAÑANA
07:30 AM – 12:00 PM

➤ **PERSONAL OPERATIVOS:**

LUNES – VIERNES:

DÍAS	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
LUNES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM

MARTES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM
MIÉRCOLES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM
JUEVES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM
VIERNES	07:30 AM – 12:00 PM	12:00 PM – 02:00 PM	02:00 PM – 05:00 PM

SÁBADO:

MAÑANA
07:30 AM – 12:00 PM

PARÁGRAFO 01° El empleador y el trabajador podrán ir acordando la implementación de la Ley 2101 del 15 de julio del 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual sin disminuir el salario de los trabajadores.

PARÁGRAFO 02° Periodos de descanso: Serán de 10 minutos en cada turno en el siguiente orden: en la jornada de la mañana de 10:00AM a 10:10AM y en la tarde de 4:00 PM a 4:10 PM.

PARÁGRAFO 03° Igualmente serán días de descanso, los sábados en la tarde, domingos y festivos, y/o cualquier otro día de la semana según lo acordado por el empleador (Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 04° Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores, conforme al artículo 6 de la ley 2101 del 2021 establece que el empleador está exonerado de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la ley 1857 del 2017 y así como lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, la cual establecía “que cuando la empresa contara con más de cincuenta (50) trabajadores que laboraban cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, como lo dispone el artículo 21 de la ley 50 de 1990.” Por lo tanto y/o a cambio la ley 2101 del 2021 establece que “Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo.

PARAGRAFO 03°. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.

- a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro, y/o cuarenta y dos (44 y/o 42, Ley 2101 de 2021) 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 y/o cualquier otro día de la semana.

- b) Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro, y/o cuarenta y dos (44 y/o 42, Ley 2101 de 2021) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 04°. JORNADA ESPECIAL - En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero (1) de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y de treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 42°: JORNADA LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD - La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- ✓ Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- ✓ Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPÍTULO IX **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTÍCULO 43°: TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO - Trabajo ordinario y nocturno, artículo 160 del CST modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a. m.). (Artículo 160 C.S.T. y artículo 10 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 44°: TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS - 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 (Artículo 159 CST, modificado por el artículo 11,12 y 13 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 45°: DISTRIBUCIÓN VARIABLE DE LA JORNADA SEMANAL - El trabajo suplementario o de horas extras, podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) semanales, según el proceso de reducción gradual de la jornada laboral ordinaria establecido por la ley, dentro de la Jornada Ordinaria (Artículo 161 del CST, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 46°: RELACIÓN Y LÍMITE DE HORAS EXTRAS - (Numeral 2 del artículo 162 del CST, modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025). El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique lo siguiente:

- ✓ Nombre del trabajador.
- ✓ Actividad desarrollada.
- ✓ Número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

PARÁGRAFO 01°.No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

PARÁGRAFO 02°. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (Artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 del 2025).

ARTÍCULO 47°: TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos mencionados se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 01°.La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 48°: AUTORIZACIÓN PREVIA DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente autorizadas, por escrito, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este reglamento.

CAPITULO X **TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO Y DESCONEJION LABORAL**

ARTÍCULO 49°: DEFINICIÓN DE TELETRABAJO - De conformidad a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008 (modificado por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025), el teletrabajo es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO. 50°: TELETRABAJO POR CASO FORTUITO, FUERZA MAYOR O SALUD PÚBLICA - Por motivos de caso fortuito, fuerza mayor, o salud pública, se implementa de manera suplementaria el teletrabajo con los trabajadores del área **ADMINISTRATIVA** cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles; pues tratándose de trabajadores del área **OPERATIVA** como lo son los **CONDUCTORES** no resulta posible, pues se trata de una labor incompatible con el teletrabajo al necesitarse de la prestación personal del servicio para la ejecución de las actividades asignadas.

ARTÍCULO. 51°: TELETRABAJO SUPLEMENTARIO PARA EL ÁREA ADMINISTRATIVA - Considerando que existen ciertas actividades asignadas al área **ADMINISTRATIVA** que implican la prestación personal del servicio en las instalaciones de la Empresa, como es el caso de organizar el archivo físico, recibir y despachar rutas, supervisar los equipos de trabajo de los trabajadores operativos entre otros tantos, la Empresa adopta el teletrabajo suplementario, en la que se laboran dos (02) días a la semana en el lugar de residencia, y el resto de tiempo en las instalaciones de la empresa, de conformidad con las funciones desarrolladas por el teletrabajador, Sin que ello constituya derecho adquirido o condición más beneficiosa, y siempre y cuando se configure alguna de las causales señaladas en el artículo 22° para su adopción,

ARTÍCULO. 52°: DESCONEJION LABORAL (LEY 2191 DE 2022) - El empleador dará Cumplimiento a la LEY 2191 DE 2022 "**DESCONEJION LABORAL**"; Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 92°: Presentación de quejas cuando se vulnere el derecho de desconexión laboral. Quien considere que le ha sido vulnerado su derecho a la desconexión laboral, deberá remitir por escrito en el formato la situación en la cual considera vulnerado su derecho y deberá presentarlo ante el Comité de Convivencia.

Para la presentación de cualquier queja se deberá hacer una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos, identificando a las personas involucradas, adjuntando las pruebas que permitan darle veracidad a su declaración y enunciando los testigos que considere necesarios para tal efecto.

El diligenciamiento y remisión del formato se realizará al correo electrónico: maderaslaselva@hotmail.com

ARTICULO 93°: TRÁMITE A LAS QUEJAS POR VULNERAR EL DERECHO DE DESCONEJIÓN LABORAL. El Comité de Convivencia, citará de manera individual, dentro del término máximo de siete (7) días hábiles, posteriores al recibo de queja, a las partes interesadas para escuchar su versión de los hechos, dándole la oportunidad de aportar las pruebas que crea convenientes y de enunciar los testigos correspondientes.

Dentro del plazo máximo de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de las versiones, el Comité de Convivencia, evaluará las pruebas presentadas por las partes y procederá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 94°: INOBSERVANCIA DE A DESCONEJIÓN LABORAL: El incumplimiento del derecho de desconexión laboral por parte de cualquier colaborador de la empresa podrá ser considerado como un presunto caso de acoso laboral según la normatividad legal vigente, lo cual acarreará las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Ineficaz. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de la ley de desconexión laboral o desmejore las garantías que aquí se establecen.

ARTICULO 95°: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 96°: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- Información a los empleados sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

ARTICULO 97°: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- La empresa tendrá un comité de convivencia laboral integrado por compuesto por dos

representantes del empleador (quién los designará directamente) y dos de los trabajadores (serán elegidos a través de votación secreta), con sus respectivos suplentes.

CAPITULO XI **DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ARTÍCULO 53°: DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y/o cualquier otro día de la semana, según lo acordado por las partes (Ley 2466 de 2025), y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- 1) Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre. Además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- 2) Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 01°. 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**).

ARTÍCULO 54°: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO - (Artículo 179 del CST, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 del 2025):

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 01°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 02°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 03°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 04°. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- ✓ A partir del primero (01) de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- ✓ A partir del primero (01) de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- ✓ A partir del primero (01) de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

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

PARÁGRAFO 05°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día domingo y/o cualquier otro día de la semana (Art. 179 del CST, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 del 2025), que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 06°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO 55°: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL - Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes el domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.)

ARTICULO 56°: DURACIÓN MÍNIMA DEL DESCANSO DOMINICAL - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 18 de este reglamento tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 57°: SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR FIESTA NO LEGAL - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil o

cuando la suspensión o compensación 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 XII **VACACIONES REMUNERADAS**

ARTICULO 58°: DERECHO A VACACIONES - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

PARÁGRAFO 01°. En los contratos a término fijo inferior a un (01) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art.3 Parágrafo Ley 50.90).

ARTICULO 59°: PROGRAMACIÓN Y SOLICITUD DE VACACIONES - La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187), así mismo el trabajador que desea solicitar sus vacaciones debe realizar dicha solicitud por escrito con dos meses de anterioridad al área de Recursos Humanos indicando las fechas en las cuales desea tomar sus vacaciones y el empleador dará respuesta a esta solicitud dentro de los 15 días siguientes a la radicación de la misma.

ARTICULO 60°: INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 61°: COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTICULO 62°: ACUMULACIÓN DE VACACIONES - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTICULO 63°: BASE DE LIQUIDACIÓN DE LAS VACACIONES - 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.

ARTICULO 64°: REGISTRO DE VACACIONES - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PARÁGRAFO 01°. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 CST).

PARÁGRAFO 02°. Dentro de la empresa se encuentra la circular de vacaciones, última versión, la cual describe detalladamente la forma en la que la empresa regula y otorga las vacaciones.

CAPITULO XIII **DE LOS PERMISOS**

ARTICULO 65°: PERMISOS LEGALES, LICENCIAS Y PERMISOS PERSONALES - La empresa concederá a sus trabajadores las licencias o permisos que se relacionan a continuación:

A. PERMISOS LEGALES (Modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 del 2025).

1. El ejercicio del derecho al sufragio.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
4. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
5. Asistir al entierro de sus compañeros.
6. Asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, tratamiento de la Endometriosis, cuando se informe al empleador junto certificado previo.
7. Asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
8. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
9. Se podrá acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 01°. Se entenderá por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del funcionario, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el Tercer grado de consanguinidad (Padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos, tíos y sobrinos), segundo de afinidad (Suegro, yerno, nuera y cuñados), o primero civil, del conyugue, compañero o compañera permanente.

NOTA: Los días que se otorgarán por calamidad doméstica son de uno (1) a cinco (5) días, esto dependerá de la gravedad del hecho y/o grado de parentesco, y se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación.

PARÁGRAFO 02°. La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En los casos de los numerales 1, 2, 7, 8 y 9, el aviso deberá darse a la empresa con una anticipación de al menos dos días; en el caso del numeral 3 el trabajador deberá dar aviso inmediato a la empresa, anterior o posterior al hecho que la constituye según lo permitan las circunstancias.
2. Para los numerales 4 y 5 el aviso puede ser hasta de un día de anticipación y el permiso se concederá al diez por ciento (10%) de los trabajadores con el fin de no perjudicar el buen funcionamiento de la empresa.
3. Para el numeral 9, el trabajador deberá garantizar la certificación del uso de la bicicleta como medio de transporte en el lugar de llegada y salida del sitio de trabajo.

B. RECONOCIMIENTO DE LICENCIAS A LOS TRABAJADORES:

1. **LICENCIA DE LUTO:** Cinco (5) días hábiles remunerados - Ley 1280 de enero 05 de 2009.
2. **LICENCIA DE PATERNIDAD:** De conformidad a la Ley 2114 del 2021 mediante la cual se amplía la licencia de paternidad, se crean dos licencias adicionales, se modifica el artículo 236 y se adiciona un artículo al Código Sustantivo del trabajo: se reconoce dos (2) semanas.
3. **LICENCIA DE MATERNIDAD:** Se concederán las 17 a 18 semanas de la licencia de maternidad, conforme lo establece la Ley 1822 de enero 4 de 2017.
4. **LICENCIA EN CASO DE ABORTO O PÉRDIDA GESTACIONAL:** La trabajadora que sufra un aborto o pérdida gestacional tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 237) y demás normas que lo modifiquen o adicionen, previa presentación del certificado médico que acredite dicha situación. Esta licencia tiene como finalidad la recuperación física y emocional de la trabajadora.
5. **LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Este permiso tendrá un máximo de hasta tres días, dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación.

C. PERMISOS PERSONALES (NO LEGALES). Son otorgados por el empleador, hacemos referencia a aquellos que no se prevé en la ley, que el empleador deba reconocer, sino que quedará sujeto a lo que él considere, de acuerdo con sus necesidades y organización de trabajo, esté en capacidad y disposición de ser aprobados o no aprobados.

1. Los permisos personales inferiores a un día de trabajo, deben ser solicitados notificando los tiempos en los cuales se realizará la correspondiente reposición del tiempo.

2. Para los permisos de periodos que sean mayores o iguales a un día, deben ser solicitados por escrito con cinco (5) días de anticipación como licencia no remunerada, solicitud que deberá ser entregada al respectivo jefe de área para lo pertinente.

PARÁGRAFO 01°. Dentro de la empresa se encuentra la circular de permisos, última versión, la cual describe detalladamente la forma en la que la empresa regula y otorga los permisos.

CAPITULO XIV
DE LAS CONDICIONES SALARIALES, MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 66°: FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN SALARIAL.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTICULO 67°: CLASES DE SALARIO — JORNAL Y SUELDO - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 68°: LUGAR Y OPORTUNIDAD DEL PAGO DEL SALARIO - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

CAPITULO XIV
PERIODOS DE PAGO.

ARTICULO 69°: PERIODICIDAD Y FORMA DEL PAGO DEL SALARIO - El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo. 134 CST).
3. La empresa establece que conforme lo establece la ley los pagos de los salarios se realizarán de manera quincenal, el cual será cancelado en los primeros ocho días de cada mes.

CAPITULO XV
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 70°: OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - 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 programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 71°: SERVICIOS MÉDICOS Y AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 72°: COMUNICACIÓN DE ENFERMEDAD E INCAPACIDADES - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente 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.

PARÁGRAFO 01°. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada, con lo cual la empresa se encuentra facultada para descontar al trabajador los días no trabajados o solicitar su compensación con tiempo igual en trabajo efectivo, en horas distintas a las de la jornada ordinaria de trabajo, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, no es responsable de la agravación que se presente en

las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. (Artículo 221 CST)

PARÁGRAFO 02°. Las incapacidades deben tener soporte médico expedido por la EPS y ser presentado en el menor tiempo posible, así mismo se debe dar aviso oportuno de la situación presentada al jefe inmediato, la reincidencia en las anteriores situaciones se considera como falta grave y determinarán la aplicación de las sanciones legales correspondientes.

ARTICULO 73°: INSTRUCCIONES MÉDICAS Y EXÁMENES PREVENTIVOS - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa 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.

ARTICULO 74°: MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los Riesgos Laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 01°. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTICULO 75°: PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO - 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 76°: REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 77°: ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD Y REPORTE A LAS AUTORIDADES - Todas las empresas y las entidades administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa deberá ser informado

por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 78°: NORMATIVIDAD APLICABLE EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad existente, la Resolución No 1016 de 1.989, 1401 de 2007 expedida por el Ministerio de Trabajo 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 con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 01° DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 54 °: A los empleados de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, no les está permitido fumar, ni consumir o portar sustancias consideradas nocivas para la salud física o psicológica (alcohol o drogas), en las instalaciones de la empresa.

ARTICULO 55°: En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Ley 361 de 1997, artículo 26).

ARTICULO 56°: FUNCIONES DEL COPASST.FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COPASST. Sus funciones se rigen por lo establecido en el Art 26 del Decreto 614 de 1984, Art 11 de la resolución 2013 de 1986 y decreto 1072 de 2015 capítulo VI.

- a) Proponer a la administración de la empresa la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b) Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, dirigidas a trabajadores y directivos de la empresa.
- c) Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- d) Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- e) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- f) Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- g) Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- h) Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- i) Solicitar e investigar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.
- j) Elegir al secretario del Comité.
- k) Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

ARTICULO 57°: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa 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 Trabajo y S. S. 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, Ley 1562 de 2012, ley 1616 de 2013, decreto 723 de 2013, decreto 723 de 2013, decreto 472 de 2015, decreto 1072 de 2015 y resolución 312 de 2019 del Sistema General de Riesgos Laborales, Decreto 19 de 2012 (Ley Anti trámites) en concordancia con la ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 DE 2013 (Habeas Data), de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTICULO 58°: RIESGO PSICOSOCIAL. El empleador se obliga a proteger a los trabajadores frente a conductas de acoso laboral, a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con lo establecido por la ley 1010 de 2006, resolución No. 652 de abril 30 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, en concordancia con la Resolución 1356 de 2012, de igual forma se compromete a dar cumplimiento a ley 1616 de 2013 artículo 9, en donde las empresas deben incluir dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo con el objetivo de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de todos los trabajadores, de acuerdo a las disposiciones establecidas en la resolución 2646 de 2008 y ley 2209 de 2022, resolución 2764 de 2022 y ley 2191 de 2022 de desconexión laboral.

ARTICULO 59°: PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN FRENTE A SUSTANCIA PSICOACTIVA. El empleador manifiesta su compromiso para establecer acciones preventivas que reduzcan los factores de riesgo derivados del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, debido a sus factores de riesgo asociado teniendo en cuenta que la responsabilidad de la organización es proteger la salud y bienestar de sus colaboradores, manteniendo un ambiente de trabajo seguro, productivo y libre de adicciones para todas las personas que laboran en la empresa y a su vez dar cumplimiento al marco legal vigente, establecido en el código sustantivo de trabajo, ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, ley 30 de 1986, Resolución 1075 de 1992, Resolución 2358 de 1998, Circular 038 de 2010, Decreto 1844 de 2018 y demás disposiciones.

PARAGRAFO 1°: No responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravedad que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, cuando se dio al trabajador el aviso oportuno correspondiente y este no lo tuvo en cuenta.

PARAGRAFO 2°: De todo accidente se llevará registro interno de la empresa, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que se ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiese y en forma sintética de que éstos pueden declarar. Así mismo, de conformidad con la Resolución 2851 de 2015, en los casos de accidentes laborales graves y mortales el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la EMPRESA prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.

CAPÍTULO XVI **PRESCRIPCIONES DE ORDEN.**

ARTÍCULO 79°: DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Observar la misión, visión y valores de la empresa, así como los principios éticos y morales.
2. Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
3. Respeto y subordinación a los superiores.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
7. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
8. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
9. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
12. Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de la empresa.
13. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y,

en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de la empresa o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.

14. Guardar reserva absoluta con relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa de cualquier índole o que estén relaciones con los socios, usuarios o contratistas.
15. No pedir, ofrecer ni aceptar ningún tipo de dadas. Así mismo se abstendrán de pedir y recibir remuneración de terceras personas con ocasión a la labor realizada.
16. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de la empresa, clientes, proveedores, socios o trabajadores.
17. Acatar el conducto regular en sus relaciones con la empresa.
18. Dar cabal cumplimiento a las directrices determinadas por el empleador para el desarrollo del trabajo.
19. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la empresa.
20. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
21. Abstenerse de participar en actividades ilegales.
22. Abstenerse de asesorar personas involucradas con actividades ilegales.
23. Analizar los riesgos de su tarea y reportar cualquier desviación que pueda ir en contra de su salud o seguridad a su jefe inmediato, antes de iniciar sus labores.
24. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, maquinaria entre otros.
25. Acoger, respetar y dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente la empresa.
26. Custodiar con total integridad los recursos dados para su función, (dinero, materiales y herramientas) los cuales se revisarán periódicamente (cada mes) o cuando se requiera, levantando acta de cada revisión.
27. Dar cabal cumplimiento a las directrices determinadas por el empleador para el desarrollo del trabajo.
28. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido retirarse de las instalaciones sin autorización del coordinador de área o jefe inmediato.
29. Someterse tanto el personal operativo, administrativo y contratistas las pruebas de alcoholemias en cualquier hora determinada por la empresa.
30. Custodiar con total integridad los recursos dados para su función, (dinero, materiales y herramientas) los cuales se revisarán periódicamente (cada mes) o cuando se requiera, levantando acta de cada revisión.
31. Dar cabal cumplimiento a las directrices determinadas por el empleador para el desarrollo del trabajo.
32. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido retirarse de las instalaciones sin autorización del coordinador de área o jefe inmediato.
33. Todos los trabajadores deben dar cumplimiento al plan estratégico de seguridad vial de la empresa según resolución 1565 de 2015 y guía metodológica 1231 del 2016.

ARTICULO 61°: OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

1. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
2. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
3. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades Laborales.
4. Utilizar y limpieza de forma adecuada el uniforme suministrado por la empresa y utilizar los elementos de protección personal que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
5. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
6. Procurar el cuidado integral de su salud.
7. Participar en las capacitaciones.
8. Acatar las recomendaciones médicas
9. Informar los peligros y riesgos.
10. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
11. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías de seguridad y salud en el trabajo.
12. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de actas, avisos, circulares.
13. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
14. Observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
15. Cumplir con todas las funciones y actividades como miembros del Copasst, comité de convivencia, y brigadas de emergencia para los cuales hayan sido elegidos.
16. Para la realización de trabajos de alto riesgo, se deben acatar y utilizar de carácter obligatorio, los permisos, procedimientos, los equipos y elementos de seguridad definidos por la empresa.
17. Dar cumplimiento a las normas y procedimientos establecidos por el plan Estratégico de seguridad vial.
18. Así mismo, avisar en caso de deterioro de las herramientas, Maquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
19. Cumplir con las políticas, normas, estatutos, manuales y disposiciones internas de la empresa.
20. Cumplimiento en el protocolo de conservación y archivo de documentos físicos y electrónicos.
21. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
22. Reportar inmediatamente todo accidente o incidente de trabajo.
23. No cometer actos o condiciones inseguras.
24. El trabajador debe dar cumplimiento a la política, programa y procedimiento de prevención y promoción de sustancias psicoactivas.

25. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o lugares de trabajo.
26. No prestar su colaboración debida en caso de riesgos inminentes o grave situación que afecte o amenace la seguridad de las personas o los bienes de la empresa, a juicio de esta.
27. No cumplir con las medidas consagradas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o en cualquier otro instructivo de la empresa.
28. Permitir el ingreso al trabajado sin la previa inducción, elementos de protección individual, dotación, afiliaciones, inducción, capacitación y pagos al día en seguridad social.
29. Se prohíbe vender, dañar (salvo que éste se produzca por desgaste normal), cambiar, prestar los uniformes y/o elementos de protección individual).
30. Ingresar sin autorización, a áreas demarcadas o prohibidas dentro de las instalaciones de la empresa.
31. No comunicar, tan pronto como tenga conocimiento, acerca de la existencia de enfermedades, molestias o trastornos de salud que puedan afectar a los compañeros de trabajo y/o contaminar los productos de la empresa.
32. Permitir visitas en horas de trabajo de personas distintas a los trabajadores, como cónyuge, padres, hijos, amigos, proveedores, clientes etc., en todos los frentes de trabajo, lo anterior, en vista de los riesgos a los que están expuestos.
33. Conducir vehículos automotores, maquinaria y equipos, sin que esta actividad esté dentro de las funciones asignadas al colaborador, sin la inducción, experticia y capacitación que exige la empresa para realizar esas funciones.
34. En las instalaciones de la empresa está prohibido para el personal que manipula maquinaria, equipos y herramientas, el uso de accesorios tales como anillos, manillas, cadenas, aretes, gorros, corbatas, relojes, entre otros.
35. Colocar accesorios diferentes a los del fabricante en maquinarias y vehículos que impidan la visibilidad y maniobrabilidad.
36. Cuando se establezca por parte de la ARL y/o la IPS prestadora de servicios que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, en al menos el 30% de las acciones del plan, sin causa justificada.
37. Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
38. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en la emisión de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
39. Cuando se detecte agresión al personal médico o amenazas para generación de incapacidades por parte del personal médico cuando el mismo no considera pertinente.
40. La comisión y omisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
41. Cuando se detecten conductas autolesionantes para evitar su recuperación.
42. Cuando se detecte cualquier omisión o modificación de información por parte del trabajador en la certificación de incapacidad.
43. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de

Riesgos Laborales.

44. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el trabajador se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.
45. Cuando no suministre información completa y veraz de su estado de salud o su historia clínica para adelantar dicho proceso.

PARAGRAFO 01°: Está totalmente permitido que el empleador implemente un mecanismo, según el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.

PARAGRAFO 02°: Las pruebas que determinen el estado del trabajador cuando se presenta a laborar, cuyos procedimientos y personas encargadas de llevarlos a cabo deberán señalarse en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad. Adicionalmente se encuentra establecida política preventiva al consumo de alcohol, tabaco y psicoactivas.

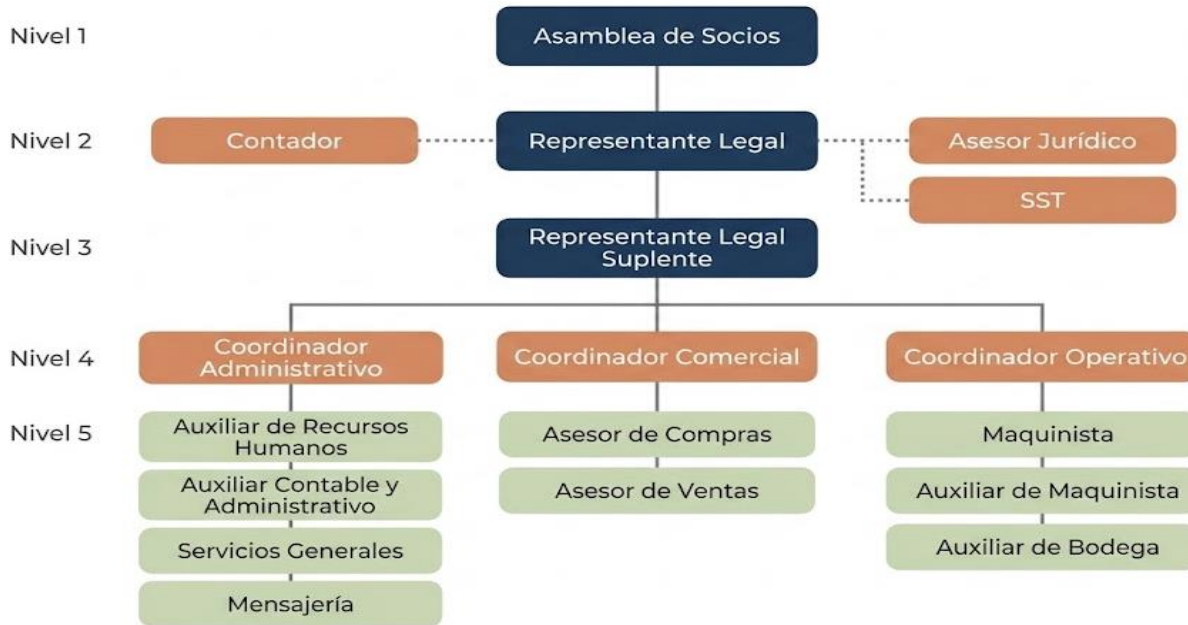
PARAGRAFO 03°: DEBIDO A ELLO, LA EMPRESA PROHÍBE:

- a) El uso, posesión y/o comercialización de sustancias ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas, tanto en las instalaciones de la empresa, centros de trabajo, jornadas laborales o actividades de trabajo, es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.
- b) Presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Drogas que tienen la habilidad de alterar los sentimientos, percepciones o humor del individuo - afectan el sistema nervioso central -, produciendo excitación e incoordinación psicomotora), así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.
- c) El uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia la de otros colaboradores en el normal desempeño laboral.

PARÁGRAFO 04°: PRUEBAS PARA LOS TRABAJADORES. La empresa **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, empleará cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de consumo de sustancias psicoactivas.

CAPÍTULO XVII
ORDEN JERÁRQUICO.

ARTICULO 80°: ORDEN JERÁRQUICO DE LOS CARGOS - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:



PARÁGRAFO 01°: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Representante legal, el coordinador administrativo y/o auxiliar de recursos humanos, previo lleno de los requisitos establecidos en el Reglamento Interno, para lo cual designara sus delegados quienes efectuaran los trámites establecidos para realizar apertura de procesos disciplinarios en el procedimiento del sistema disciplinario de la empresa.

CAPÍTULO XVIII
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES.

ARTICULO 81°: PROHIBICIÓN DE LABORES DE RIESGO PARA MENORES Y MUJERES EMBARAZADAS - En atención a la naturaleza de las actividades desarrolladas por **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, se prohíbe emplear a menores de dieciocho (18) años en labores que impliquen riesgo para su salud, integridad física o desarrollo integral, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes. Igualmente, queda prohibido asignar a mujeres en estado de embarazo o lactancia labores que impliquen exposición a agentes químicos, biológicos o físicos que puedan afectar su salud o la del nasciturus, así como trabajos que demanden esfuerzos físicos excesivos o condiciones peligrosas o insalubres.

ARTICULO 82°: LABORES ESPECÍFICAS PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD - De acuerdo con la actividad comercial, logística, de suministros, servicios generales y demás actividades desarrolladas por la empresa, los menores de edad no podrán ser vinculados ni desempeñar labores que impliquen:

- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. 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.
- d. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
 - e. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
 - f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - g. Trabajos submarinos.
 - h. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 - i. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 - j. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 - k. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 - l. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 - m. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de montajes.
 - n. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 - o. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - p. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 - q. 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.
 - r. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 - s. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 - t. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 - u. 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.
 - v. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 - w. Las contempladas en la Resolución 004448 del 2 de diciembre de 2005, del Ministerio de Trabajo, y las demás que señala en forma específica este ministerio.

PARAGRAFO 01°. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la protección social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de 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.

PARÁGRAFO 02°. 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 consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO 03°. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989)

CAPÍTULO XIX.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 83°: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR - Son obligaciones especiales del empleador (modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 del 2025):

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 28 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieron.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, y de trabajadores menores que ordena la Ley de acuerdo con el ordenamiento legal vigente para este efecto.

- 11.** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 12.** Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 13.** Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas y si son pasantes y/o practicantes Sena
- 14.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 15.** 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.
- 16.** Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.
- 17.** Generar espacios de participación y/o expresión, para los trabajadores, con el objeto de escuchar sus sugerencias, necesidades y observaciones, con rumbo a mejorar las relaciones laborales.
- 18.** Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
- 19.** El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- 20.** Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- 21.** Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- 22.** Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- 23.** Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o

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

PARÁGRAFO 01°. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

ARTÍCULO 84°: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR - Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa por medio de sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios del empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. La información que maneja la empresa es de carácter totalmente reservado y confidencial.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros sin utilizar sobrenombres o (Apodos).
5. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, ARTÍCULO 58).
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
7. En caso de incapacidad médica se debe notificar inmediatamente sea expedida al empleador por cualquier medio, sea whatsapp, carta o escrito, correo certificado electrónico, o enviarla con un familiar, con el fin de dar el trámite correspondiente.
8. Tratar con respeto al Empleador y sus superiores y acatar las órdenes impartidas por estos.
9. Comunicar oportunamente al Empleador las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Registrar en los centros de trabajo de la Empresa; su domicilio, dirección, teléfono, correo electrónico y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
13. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. (Artículo 58 C.S.T).
14. Salvaguardar los bienes que se encuentran bajo su custodia durante su horario y lugar de trabajo.
15. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.

16. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
17. Hacer buen uso de la dotación y de los elementos de Protección Personal que se le entreguen para protegerse de los riesgos y peligros presentes en su puesto de trabajo, y portar el uniforme completo en el horario y lugar de trabajo y no fuera de este.
18. Denunciar acciones delictivas que atenten en contra del buen nombre de la Empresa y partes interesadas donde desarrolle su trabajo.
19. Acatar y ejecutar en debida y estricta forma las políticas de seguridad de la información trazadas para **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**
20. Acatar y ejecutar las políticas de especial custodia y seguridad aplicables a la prestación del servicio a los archivos custodiados y administrados por **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**
21. A guardar el respeto por la información confidencial que reciba directamente de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S** o a través de terceros.
22. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
23. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos, máquinas, herramientas o materiales a su cargo.
24. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
25. A mantener la información confidencial en estricta reserva y restringir la revelación de la misma, incluso compañeros de trabajo que no tengan la necesidad de conocerla para los propósitos de su trabajo y a suministrar la información a aquellas personas que la requieran para el buen desempeño de las funciones, y solo hasta el límite necesario de su conocimiento.
26. A no extraer información de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, en medios físicos, impresiones, USB, CDS, medios magnéticos, correos electrónicos o por cualquier otro medio conocido o por conocerse, de toda la información escrita o verbal relacionada con los Proyectos de la empresa.
27. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
28. Recibir, aceptar y realizar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, inmediatamente después de dada la instrucción.
29. Mantener los formatos, informes y demás documentación asociada al cargo de manera actualizada que sirva de base para una efectiva toma de decisiones por parte de la administración.
30. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
31. Cumplir a cabalidad con los horarios establecidos en el contrato de trabajo y reglamento.
32. Cumplir con los oficios establecidos de cada cargo, en concordancia con en el manual de funciones y perfil del cargo.
33. Procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo y participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO XX **PROHIBICIONES ESPECIALES**

ARTÍCULO 85°: PROHIBICIONES AL EMPLEADOR - Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa 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 del Trabajo.
 - b) Las cooperativas y/o fondos de empleados 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 con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y 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.
 - d) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

12. Despedir a trabajadora por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa - artículo 239 del código sustantivo del trabajo.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
14. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios

ARTÍCULO 86°: PROHIBICIONES AL TRABAJADOR - Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del puesto de trabajo o de la Empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del Representante Legal.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o dormitorios a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Fumar dentro de las instalaciones o centros de trabajo de la Empresa.
10. El uso de reproductores de música y celulares durante las horas de trabajo, a menos que sea para uso de carácter urgente o para comunicarse con algún jefe.
11. Vender cualquier tipo de mercancías dentro de las instalaciones de la empresa
12. Se prohíbe las relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo.
13. Realizar actos inmorales, reprochables e irrespetuosos contra sus superiores y compañeros de trabajo
14. Comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. La información que maneja la empresa es de carácter totalmente reservado y confidencial.
15. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60). Tales como instalar software en los equipos sin previa autorización, descargar juegos, música u otras aplicaciones no autorizadas; entre otras.
16. Abstenerse de llevar o tener en sus lugares de trabajo sus equipos de cómputo, tabletas y demás medio tecnológicos personales o dispositivos de conexión a internet.
17. Utilizar audífonos durante la jornada laboral, teniendo en cuenta que el trabajo que realiza cada persona requiere de toda la atención, cuidado y mayor grado de concentración.
18. Retirarse del sitio de trabajo sin previa autorización por parte del administrador de área o jefe inmediato.

19. El Empleado debe evitar los desplazamientos a los demás puestos de trabajo, con excepción de temas exclusivamente laborales.
20. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
21. Omitir la utilización de los elementos de trabajo y seguridad que estén obligadas.
22. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo, que perturbe el normal funcionamiento de las labores.
23. Vender o comercializar mercancías, loterías, chance, alimentos y/o combustibles u otros objetos, y jugar dinero dentro de las instalaciones de la empresa salvo las actividades de bienestar programadas por la empresa.
24. Dormir en el trabajo.
25. Retirarse del sitio del trabajo sin que haya culminado su respectiva jornada laboral, sin causa justificada a juicio del empleador.
26. Entrar a sitios o áreas restringidas, sin autorización.
27. Guardar las herramientas o materiales e implementos de trabajo en lugares distintos a los destinados para el efecto.
28. Prestarse entre compañeros los materiales o herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.
29. Dejar de cubrir los materiales o las máquinas al finalizar la jornada de trabajo, con las cubiertas que la empresa destine para ello.
30. Hacer afirmación falsa, maliciosa y/o malintencionada sobre **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, sus trabajadores o personal vinculado, productos o servicios.
31. Ejecutar labores remuneradas para terceros, dentro de la jornada laboral, sin autorización de la empresa.
32. Transportar en los vehículos, máquinas de la empresa, personas u objetos ajenos a **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, sin previa autorización.
33. Haber presentado cualquier documento o información falsa, enmendada o no ceñida a la estricta verdad, para la admisión a la empresa, o en oportunidad posterior.
34. Hacer uso del teléfono celular durante la jornada laboral para asuntos personales, mientras realiza sus labores, salvo en casos de urgencia con previa autorización del empleador.
35. Queda prohibido a todos los trabajadores de la empresa cualquiera que sea su posición o cargo hacer cualquier comentario sobre la vida privada de sus compañeros de trabajo y sus familias, así con estos comentarios no se cause ningún daño o perjuicio.
36. Las relaciones de amor, cariño o afecto entre trabajadores, dentro de la empresa o durante los servicios que se encuentren prestando, que tengan incidencia directa en y afecten su desempeño laboral.
37. Llevar a sus puestos de trabajo, familiares, hijos (as) menores de edad y personas ajenas a la empresa.

ARTICULO 70°: USO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y EN ESPECIAL DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS: Para el adecuado cumplimiento de las funciones encomendadas al empleado, **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, ha puesto a su disposición herramientas de trabajo. El empleado se obliga a usarlas única y exclusivamente para la prestación de los servicios contratados por la empresa, de conformidad con las siguientes reglas:

1. Usar las herramientas de trabajo de manera apropiada de conformidad con las características técnicas y las exigencias de conocimiento para el uso de las mismas.

2. Manifiestar a la empresa, en su debido momento, su incapacidad o desconocimiento para el manejo adecuado de las herramientas de Trabajo; de lo contrario se presume el conocimiento para el uso normal y ordinario de dichas herramientas.
3. Destinar la prestación de los servicios contratados y para el desarrollo de las funciones y responsabilidades que **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, ha encomendado. Así mismo, los mensajes de datos deberán estar directamente relacionados en su forma y fondo con la prestación de los mismos
4. El contenido de los mensajes de datos no debe ir en contra de la moral o las buenas costumbres. La seguridad de la información que se maneje por medio de estos depende del empleado.
5. Cuando el empleado tenga acceso a Internet desde su lugar de trabajo, no podrá usar dicha herramienta para el acceso a páginas web que contengan información o material que contravenga la moral o las sanas costumbres, adicionalmente el uso de Internet será restringido a labores académicas o relacionadas con el trabajo en **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, razón por la cual no estará permitido su uso para fines personales o sociales.
6. Estará a cargo del empleado cualquier daño, deterioro o avería de las herramientas de trabajo que sea ocasionado por imprudencia, impericia o negligencia.
7. **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, ha adquirido las respectivas licencias para el uso de los programas que el empleado necesite para el adecuado cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. El empleado se obliga a no instalar, colocar y/o situar en los computadores que la empresa. ha puesto a su disposición, programas diferentes a los que le hayan instalado en ellos, salvo aprobación previa.

ARTICULO 72°: Por la importancia que representa la confidencialidad en el manejo de su información inherente al objeto social de la empresa, así como la protección del derecho de propiedad sobre sus bienes intangibles se prohíbe la divulgación o mal uso de los mismos.

PARAGRAFO 01°: Se entienden como bienes intangibles de contenido patrimonial, reservado, o confidencial, los siguientes:

- El nombre de la empresa.
- La información contenida en las bases de datos de la empresa.
- Las controversias jurídicas (judiciales y/o extrajudiciales) en las que se encuentre involucrado la empresa.
- Los archivos de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, y en general la información privada, personal y/o familiar de sus empleados.
- Las normas y/o medidas de seguridad de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P SAS**, y sus empleados.

CAPÍTULO XXI **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

ARTICULO 87°: PRINCIPIO DE LEGALIDAD DE LAS SANCIONES - La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTICULO 88°: FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES DISCIPLINARIAS - Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) **El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa,** implica por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por (cinco) 5 días, por tercera vez terminación del contrato unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.
- b) **La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causen perjuicio de consideración a la empresa,** implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días y por segunda vez terminación del contrato unilateralmente por parte del empleador los días en suspensión no serán remunerados.
- c) **La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa,** implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, terminación del contrato unilateralmente por parte del empleador.
- d) **El no portar el uniforme o utilizarlo adecuadamente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa,** implica por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez, suspensión hasta por 2 días, por tercera vez terminación del contrato unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.

PARÁGRAFO 01°. El uniforme deberá mantenerse en condiciones adecuadas de limpieza, presentación y uso correcto durante toda la jornada laboral.

- e) **No utilizar los Elementos de Protección Personal designados por la empresa o utilizarlos inadecuadamente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa,** implica por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por 5 días, por cuarta vez terminación del contrato unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.
- f) **Irrespeto y violación a las Normas de convivencia entre los compañeros de trabajo y sus superiores, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa;** Implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (cinco) 5 días, por segunda vez, terminación del contrato unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.

PARÁGRAFO 02°. Como veedor queda el Comité de Convivencia conformado y vigente de la empresa, a la fecha de la falta.

- g) **la inasistencia sin Justa Causa a las reuniones o capacitaciones que convoque la empresa;** por primera vez una llamada de atención por Escrito con copia a hoja de vida, una segunda vez una suspensión por un día, una tercera vez una suspensión hasta por Dos Días, y una cuarta Vez Terminación del Contrato de Trabajo de manera unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.

- h) **Bajo rendimiento y constante errores en las funciones encomendadas o elementos de trabajo, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa:** por Primera vez un llamado de Atención por Escrito con copia a hoja de vida, por Segunda Vez suspensión hasta por Tres días, por Tercera vez terminación del contrato con justa causa de manera unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.
- i) **No Cumplimiento de las políticas de SG-SS T y normas de Seguridad de la Empresa, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa:** Por Primera vez, llamado de atención por escrito con copia a hoja de vida, por Segunda vez, Suspensión por Dos días, por tercera vez terminación del contrato con justa causa de manera unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.

PARÁGRAFO 03°. Los veedores del proceso serán el **COPASST** vigente en la empresa, elegida por votación a la fecha de la falta. Las personas que pueden reportar el no cumplimiento de las políticas de SGSST son, la gerencia, los supervisores, jefes inmediatos la **HSEQ**, más los miembros del COPASST.

- j) **No comunicar oportunamente y conforme a los procedimientos establecidos en la empresa, incidentes y accidentes laborales o estados de salud, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa:** por primera vez llamado de atención por escrito con copia a hoja de vida, por segunda vez, terminación del contrato con justa causa de manera unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.
- k) **No atender en debida forma y de buen trato al personal externo de la entidad, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa:** por primera vez un llamado de atención por Escrito con copia a la hoja de vida, una segunda vez una suspensión hasta por tres Días, una tercera Vez Terminación del Contrato de Trabajo de manera unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.
- l) **La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa:** por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 5 días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, tercera vez, Terminación del Contrato de Trabajo de manera unilateralmente por parte del empleador, los días en suspensión no serán remunerados.
- m) **Incumplimiento a los horarios de desaparecimiento y recreación establecidos por la empresa, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa:** Implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 2 días, por tercera vez, la Terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador. los días en suspensión no serán remunerados.
- n) **Ingresar a terceros y o/ familiares a las instalaciones, sedes, establecimientos de comercio o lugares de trabajo de DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S, sin autorización algún, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa:**

Implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, por Segunda vez, suspensión hasta por 8 días, por tercera vez, Terminación del Contrato de manera unilateral por parte del Empleador. los días en suspensión no serán remunerados.

ARTÍCULO 89°: FALTAS GRAVES Y SUS CONSECUENCIAS - Constituyen faltas graves y quedarán así:

- a. El retardo hasta de diez 10 minutos en la hora de entrada al trabajo (Inicio de turno) sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b. La reincidencia en la comisión de una falta leve.
- c. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por Segunda vez.
- e. El no portar el uniforme o utilizarlo inadecuadamente por tercera vez.
- f. El no portar la dotación y los Elementos de Protección Personal designados por la empresa o utilizarlos inadecuadamente, por tercera vez.
- g. Irrespeto y violación a las Normas de convivencia entre los compañeros de trabajo y sus superiores, por tercera vez.
- h. La inasistencia sin justa Causa a las reuniones o capacitaciones que convoque la empresa, por tercera vez.
- i. Bajo rendimiento y constante error en las funciones encomendadas o elementos de trabajo, por tercera vez.
- j. No Cumplimiento de las políticas de SG-SS T y normas de Seguridad de la Empresa, por tercera vez.
- k. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- l. Utilizar la dotación y/o materiales que identifiquen a la empresa **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**; en los establecimientos de comercio; expedios; distribución y venta de licores.
- m. No comunicar oportunamente y conforme a los procedimientos establecidos en la empresa, incidentes y accidentes laborales o estados de salud, por segunda vez.
- n. No atender en debida forma y de buen trato al personal externo de la entidad, por tercera vez.
- o. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores
- p. No atender en debida forma y de buen trato al personal externo de la empresa, por tercera vez.
- q. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.
- r. El empleo, uso o divulgación de procesos o aplicaciones industriales o comerciales de propiedad de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**; sin autorización de este, en provecho de sí o de terceros, de los que tenga conocimiento el trabajador, por razón de su cargo, oficio o profesión y que deban permanecer en reserva durante la vigencia del contrato de trabajo.
- s. El empleo, uso o divulgación de información, en provecho propio o de terceros que haya conocido en el desarrollo de su vínculo contractual con **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**; y que no sea objeto de conocimiento público. En especial de la información obrante en los registros custodiados y administrados por **DEPOSITO DE**

MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S; sin que medie autorización expresa del empleador, de la ley, del concedente o de quien haga sus veces; o violando el procedimiento interno aplicable para la atención del servicio público concesionado.

- t. Extender documento público o privado a nombre de la empresa, utilizando el nombre, logotipo o cualquier documento, asociado a la prestación del servicio, o de propiedad de la empresa, consignando una falsedad.
- u. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor
- v. La alteración de cualquiera que sea la clase de documento que sirve como soporte para la presentación de los recobros al Fosyga y entes territoriales.
- w. La falsificación o creación de cualquier tipo de documentos que afecten el buen nombre de la empresa y la persona jurídica
- x. El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta
- y. Ocasionar de manera intencional o consiente daños, pérdidas a las herramientas, máquinas y demás elementos asignados por la empresa.
- z. El abandono de trabajo por más de dos días consecutivos sin justificación alguna, hayan sido o no sancionado disciplinariamente
- aa. La presentación de documentos falsos para cualquier proceso de la empresa
- bb. La pérdida por parte del trabajador de cualquiera que sea la clase de documentos que por ocasión de su trabajo manipulen o tengan a su cargo, según sea el caso
- cc. La Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- dd. Incumplimiento a los horarios de esparcimiento y recreación establecidos por la empresa, por tercera vez.
- ee. Realizar conductas y comportamientos que atenten contra el medio ambiente dentro de la empresa y/o en el horario laboral, ya sea de manera leve, por tercera vez.
- ff. Ingresar a terceros y o/ familiares a la empresa, y en horario laboral sin autorización.
- gg. Cometer actos inmorales, o poner en peligro su vida y la de los demás en el lugar de trabajo o áreas de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
- hh. Cualquier acto o conducta que ponga en peligro o afecte la empresa.
- ii. Lesiones físicas a los compañeros de trabajo con dolo, y Originar riñas y disputas con compañeros de trabajo o terceros en el lugar y horario de Trabajo.
- jj. La no culminación de tratamientos médicos y autocuidado en la salud.
- kk. Transportar en los vehículos de la empresa terceras personas sin autorización expresa del jefe inmediato y cause un perjuicio grave e irremediable a la empresa.
- ll. El incumplimiento de las obligaciones o la incursión en las prohibiciones descritas en el **CAPÍTULO XXVII, SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE** del presente reglamento constituye una falta grave.

PARÁGRAFO 1°: Para el caso de los retardos en la hora de entrada, el número de retardos mencionados se contará dentro de un periodo de seis meses laborales.

PARÁGRAFO 2°: Para el caso que el trabajador acumule 3 proceso disciplinarios con resultado desfavorable, por diferentes faltas durante el periodo de un año se podrá dar por terminado el contrato de Trabajo de Manera Unilateral con justa causa por parte del Empleador. El Representante legal, Líder de Recursos humanos y/o la Coordinación Administrativa tiene

facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, descritas en este capítulo.

PARÁGRAFO 3°: El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXII

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

ARTICULO 90°: ARTÍCULO 84. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá solicitar y recibir los descargos del trabajador inculcado de manera verbal o escrita directamente y si este es sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva, igualmente se advierte que en caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la decisión y/o sanciones tomadas por la empresa, el Trabajador podrá impugnar dicha sanción y en última instancia, acudir a la justicia ordinaria (Artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 1°: Para efecto de las sanciones disciplinarias la empresa cuenta con un procedimiento interno de proceso disciplinarios, donde se describe el paso a paso para la aplicación de la misma, el cual respeta los lineamientos jurídicos del debido proceso.

PARÁGRAFO 2°: Son sanciones las siguientes:

- a) Llamado de atención.
- b) Suspensión.
- c) Despido

PARÁGRAFO 3. Las faltas graves serán sancionadas hasta con despido, mientras que las faltas no consideradas graves se les aplicarán las sanciones de los literales a, b, cuando son por 1ra Vez, de reincidir en igual o diferente falta leve, el proceso disciplinario será considerado hasta el Despido justificado del trabajador por reincidencia.

ARTÍCULO 91°: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO OBLIGATORIO - Antes de aplicarse cualquier sanción disciplinaria, la empresa deberá agotar el siguiente procedimiento mínimo obligatorio, conforme al artículo 115 del CST modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025 y la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026:

1. COMUNICACIÓN ESCRITA DE INICIO DEL PROCESO DISCIPLINARIO: El empleador informará al trabajador, por escrito y de manera clara y concreta, que se ha iniciado un proceso disciplinario en su contra. Esta comunicación deberá contener:

- La descripción precisa de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.

- La calificación provisional de la falta (leve o grave) conforme a la escala establecida en este reglamento.
- Todas y cada una de las pruebas con que cuente el empleador al momento de la comunicación, las cuales se adjuntarán de manera física o digital. Si con posterioridad surgieren nuevas pruebas, deberán comunicarse al trabajador otorgando un nuevo plazo para preparar su defensa.
- La fecha límite hasta la cual el trabajador podrá presentar sus descargos, la cual no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles contados desde el día siguiente a la entrega de la comunicación.

2. PLAZO PARA PRESENTAR DESCARGOS: Desde la entrega de la comunicación de inicio del proceso y el traslado de las pruebas, el trabajador contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para preparar y presentar sus descargos por escrito, así como para conseguir y allegar las pruebas que sustenten su defensa.

3. PRESENTACIÓN DE DESCARGOS POR ESCRITO: El trabajador presentará sus descargos de forma escrita dentro del plazo señalado. En sus descargos podrá:

- Exponer su versión de los hechos de manera clara y detallada.
- Adjuntar, solicitar o referir las pruebas que considere pertinentes para su defensa.
- Controvertir las pruebas aportadas por el empleador.
- Ser asesorado por el representante de su organización sindical cuando sea afiliado y medie autorización expresa suya, conforme al artículo 39 de la Constitución Política y el artículo 373 del CST.

PARÁGRAFO 01°. Si el trabajador no presenta sus descargos dentro del plazo señalado, se entenderá que renunció a su derecho a ejercerlo en esta instancia, sin que ello afecte su derecho a acudir posteriormente a los recursos de impugnación o a la justicia ordinaria.

4. CIERRE DEL PROCESO DISCIPLINARIO — DECISIÓN MOTIVADA: Recibidos los descargos del trabajador o vencido el plazo para presentarlos, el empleador emitirá el documento de cierre del proceso disciplinario dentro de un plazo razonable, en el cual se adoptará la decisión de sancionar o absolver al trabajador. Este documento deberá contener:

- Relación de los hechos investigados y las pruebas valoradas.
- Análisis de los descargos presentados por el trabajador.
- Decisión debidamente motivada, razonada y proporcional, indicando la sanción impuesta o la absolución, según corresponda. No bastará una justificación genérica o formal.
- La decisión observará los siguientes principios:
 - **INMEDIATEZ:** El proceso debe adelantarse en plazo razonable desde la ocurrencia de los hechos. La demora injustificada puede tornar improcedente la sanción.
 - **PROPORCIONALIDAD:** La sanción debe ser acorde con la gravedad de la falta y los antecedentes disciplinarios del trabajador.

- **TIPICIDAD:** Solo podrá sancionarse por faltas expresamente previstas en este reglamento.
- **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA:** Nadie puede ser considerado responsable sin prueba en su contra.
- **NON BIS IN ÍDEM:** No se podrá sancionar dos veces por la misma conducta.

5. NOTIFICACIÓN DEL CIERRE Y RECURSOS DE IMPUGNACIÓN: El documento de cierre del proceso disciplinario será notificado al trabajador por escrito. En dicha notificación se deberá informar expresamente que contra esta decisión procede el siguiente recurso:

- **RECURSO DE REPOSICIÓN:** Ante el Coordinador de Recursos Humanos o quien haga sus veces, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del cierre.

6. AJUSTES RAZONABLES PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD: Cuando el trabajador sujeto al proceso disciplinario tenga una discapacidad comunicativa, sensorial, intelectual o de cualquier otra naturaleza, el empleador adoptará las medidas razonables necesarias para eliminar las barreras que dificulten su participación efectiva en el proceso, garantizando que pueda comprender la notificación, preparar sus descargos y acceder a los recursos de impugnación en igualdad de condiciones, conforme al numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y la Circular 0048 de 2026.

PARÁGRAFO 01°. La empresa llevará un registro documental de cada etapa del proceso: notificación de apertura con pruebas adjuntas, recibo de descargos del trabajador o constancia de no presentación, y documento de cierre con la decisión. Este registro constituirá soporte probatorio ante cualquier reclamación administrativa o judicial.

PARÁGRAFO 02°. Para las empresas de hasta diez (10) trabajadores y los empleadores del hogar, el procedimiento mínimo consistirá en: (i) notificar por escrito los hechos imputados con las pruebas disponibles; (ii) otorgar un plazo razonable para que el trabajador presente sus descargos por escrito; (iii) emitir una decisión motivada y proporcional. En todo caso se respetarán las garantías constitucionales mínimas del debido proceso.

PARÁGRAFO 03°. Cuando el llamado de atención escrito esté previsto en este reglamento como sanción dentro del sistema de graduación de faltas, su imposición exige el agotamiento íntegro de este procedimiento. Cuando sea utilizado como instrumento de dirección para exigir el cumplimiento de órdenes sin consecuencia sancionatoria, no habrá lugar al proceso disciplinario formal, dejando constancia escrita de ello.

PARÁGRAFO 04°. El despido con justa causa no exige este procedimiento cuando se fundamenta directamente en una causal del artículo 62 del CST como facultad resolutoria contractual y no está configurado como sanción dentro del sistema de faltas de este reglamento. Sin embargo, en todos los casos el empleador deberá: (a) comunicar clara y específicamente los motivos al trabajador; (b) brindar la oportunidad real de ser escuchado; (c) actuar con inmediatez desde los hechos; (d) fundamentar la decisión en la causal legal configurada de forma objetiva y proporcional; y (e) actuar con respeto y dignidad.

PARÁGRAFO 05°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación

del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

ARTICULO 91°: INEFICACIA DE LAS SANCIONES IMPUESTAS SIN PROCEDIMIENTO -

Toda sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento establecido en el artículo anterior carecerá de efecto jurídico alguno, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnarla o a acudir a la justicia ordinaria laboral.

CAPITULO XXIII

RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTICULO 92°: CONDUCTO REGULAR PARA RECLAMOS - Los reclamos de los trabajadores se harán cumpliendo el siguiente conducto regular:

1. Jefe inmediato.
2. Recursos Humanos.
3. Gerencia.

Quien los oirá y resolverá en justicia y equidad; Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

ARTICULO 93°: ASESORÍA JURÍDICA EN RECLAMOS - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores puede asesorarse legalmente por el asesor Jurídico de la empresa o un externo.

ARTICULO 94°: AUSENCIA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES - En la empresa **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXIV

LEY 1010 DE 2006 MECANISMOS PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 95°: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL - Los mecanismos de prevención del acoso laboral previstos por **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.**, constituyen un conjunto de actividades orientadas a generar una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad y la convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el ámbito laboral, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

ARTICULO 96°: DESARROLLO DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN - En desarrollo del propósito señalado en el artículo anterior, la empresa implementará los siguientes mecanismos:

1. Campañas de divulgación, conversatorios y capacitaciones periódicas sobre la Ley 1010 de 2006, dirigidas a todos los trabajadores, contratistas, aprendices en fase práctica y

trabajadores en misión, con énfasis en las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las atenuantes y las consecuencias sancionatorias.

1. Espacios de diálogo y participación para la evaluación periódica del clima laboral, con el fin de promover la armonía, el buen trato y la detección temprana de situaciones de riesgo.
2. Diseño y aplicación de actividades conjuntas con los trabajadores orientadas a construir valores y hábitos que promuevan la convivencia laboral, examinar conductas que pudieren configurar acoso u hostigamiento, y formular recomendaciones preventivas frente a situaciones que afecten la dignidad de las personas.
3. Implementación y actualización permanente de un protocolo de prevención y atención del acoso laboral, en los términos de la Resolución 3461 de 2025, que incluya canales de denuncia accesibles, confidenciales y libres de represalias para todos los integrantes del entorno laboral.

ARTICULO 97°: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL — CONFORMACIÓN Y FUNCIONES -

Para la búsqueda de solución a las conductas de acoso laboral, la empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral, que se regirá por las siguientes reglas conforme a la Resolución 3461 de 2025:

1. El Comité estará integrado de forma bipartita por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, elegidos estos últimos por votación. Contará con un coordinador y un secretario designados por el propio Comité, cuyo rol podrá ejercerse de manera alterna entre sus integrantes previo acuerdo. Su ámbito de actuación se extiende a trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, contratistas, aprendices en fase práctica y trabajadores en misión que presten servicios en las instalaciones de la empresa. Cuando la empresa opere en dos (2) o más centros de trabajo, se conformará un comité de nivel central y uno adicional por cada centro de trabajo.
2. El Comité de Convivencia Laboral ejercerá las siguientes funciones: (a) evaluar en cualquier tiempo el clima laboral y formular recomendaciones a las áreas responsables; (b) promover los mecanismos de prevención previstos en este reglamento; (c) examinar de manera confidencial los casos que pudieren tipificar conductas de acoso laboral; (d) formular recomendaciones para restablecer la convivencia en las situaciones presentadas; (e) hacer sugerencias para el desarrollo de actividades preventivas; (f) atender las conminaciones de los Inspectores del Trabajo en los términos del numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006; y (g) las demás funciones inherentes a su naturaleza.
3. El Comité se reunirá de forma **ordinaria mensualmente** para elaboración de informes, seguimiento a compromisos y formulación de recomendaciones al área de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo, sesionando con la mitad más uno de sus integrantes. Se reunirá de forma **extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral**, con el fin de adelantar el procedimiento preventivo para su resolución. Estas reuniones extraordinarias no reemplazan las ordinarias mensuales.
4. Recibidas las solicitudes de evaluación, el Comité las examinará en la sesión respectiva, escuchará a las personas involucradas, construirá mecanismos de

recuperación del tejido relacional cuando sea necesario, formulará las recomendaciones indispensables y promoverá compromisos de convivencia entre los involucrados.

5. Si el Comité considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de sus recomendaciones a los funcionarios competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos previstos en la ley y en este reglamento.
6. El procedimiento preventivo interno no impide ni afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.
7. El Comité deberá darse su propio reglamento interno conforme a la Resolución 3461 de 2025 y las demás normas aplicables.

ARTÍCULO 98°: MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Constituye acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por una parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo:

El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) Maltrato laboral entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quienes se desempeñan como trabajador, así como toda expresión verbal, injuria o ultraje, que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad y el al buen nombre de quienes participan en la relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar el autoestima y la dignidad de quienes participen en la relación de trabajo de tipo laboral.
- b) Persecución laboral, esto es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) Discriminación laboral, entendida por tal todo trato diferenciado por razones de raza, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) Entorpecimiento laboral, que se constituya en razón de toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicios para el trabajador. Constituyen acciones de este tipo, entre otras, la privación, la ocultación, o inutilización de insumos, documentos, instrumentos para la labor, la destrucción o la pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensaje electrónico.
- e) Inequidad laboral, constituida por la asignación de funciones o menosprecio del trabajador.
- f) Desprotección laboral, que la constituye toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignaciones de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 98°: CARÁCTER CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO DEL PROCEDIMIENTO - El procedimiento interno de prevención y solución del acoso laboral se surtirá en forma estrictamente confidencial y conciliatoria, con el objetivo principal de prevenir o superar las conductas que pudieren constituir acoso laboral. Todas las personas que participen en él están obligadas a guardar absoluta reserva sobre los hechos y sobre la identidad de los

involucrados, so pena de las responsabilidades administrativas, disciplinarias y legales a que haya lugar. La empresa garantizará que ninguna víctima o denunciante sufra represalias por haber acudido a este procedimiento.

ARTÍCULO 99°: PRESENTACIÓN DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL - El trabajador, contratista, aprendiz o cualquier persona del entorno laboral que se considere víctima de acoso laboral deberá informarlo de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral a través de los canales dispuestos para tal fin, de forma verbal o escrita. La información recibida se manejará con absoluta reserva y confidencialidad, y dará inicio al procedimiento interno de investigación orientado a detectar y superar la situación de acoso. La queja podrá presentarse de forma anónima a través de los canales institucionales habilitados por la empresa.

PARÁGRAFO 01°. Cuando un integrante del Comité de Convivencia Laboral esté involucrado en una situación de acoso como sujeto activo o pasivo, deberá informarlo de inmediato a su superior jerárquico para que se adopten las medidas necesarias, garantizando en todo caso la imparcialidad del procedimiento.

ARTÍCULO 100°: CITACIÓN DE INVOLUCRADOS Y TESTIGOS - Recibida la queja, el Comité de Convivencia Laboral podrá citar de manera escrita y confidencial a los involucrados y a los testigos que considere pertinentes. Las declaraciones se formalizarán en acta, en la que se dejará constancia de los hechos informados, las pruebas recaudadas, las alternativas de solución propuestas y los acuerdos logrados si los hubiere. En todo caso, se garantizará el derecho de defensa de la persona señalada como presunto acosador y la protección efectiva de la víctima durante el trámite.

ARTÍCULO 101°: MEDIDAS PREVENTIVAS ORDENADAS POR EL COMITÉ - El Comité de Convivencia Laboral podrá ordenar la adopción de medidas preventivas y de protección orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y a la prevención o superación de conductas de acoso, tales como: reubicación temporal de las partes involucradas, ajuste de turnos o áreas de trabajo, actividades de sensibilización, o cualquier otra medida razonable que contribuya a restablecer la convivencia y proteger la integridad de la víctima, sin que ello implique sanción previa al presunto acosador.

ARTÍCULO 102°: REMISIÓN A INSTANCIAS EXTERNAS Y ACTUALIZACIÓN NORMATIVA - Cuando el procedimiento interno no resulte suficiente para superar la situación de acoso laboral, o cuando la gravedad de los hechos así lo amerite, el Comité de Convivencia Laboral orientará a la víctima para que acuda a las instancias externas competentes, incluyendo los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, la Procuraduría General de la Nación o la Fiscalía General de la Nación, según corresponda. El presente capítulo se actualizará en la medida en que las disposiciones de la Resolución 3461 de 2025 y demás normatividad vigente sean objeto de reglamentación o modificación por parte del Ministerio del Trabajo, sin que sea necesaria una modificación formal del reglamento para dar aplicación a las nuevas disposiciones de obligatorio cumplimiento.

CAPITULO XXV

PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 103°: OBJETO DEL CAPÍTULO DE ACOSO SEXUAL - Este capítulo tiene como objetivo establecer medidas de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral,

en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 (**Artículo 1**).

ARTÍCULO 104°: DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL - Para efectos de esta ley, 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

ARTICULO 105°: AMBITO DE APLICACIÓN - Es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

PARÁGRAFO 01°. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

ARTICULO 106°: PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL - Queda estrictamente prohibido en la empresa cualquier acto de acoso sexual. La empresa promoverá un ambiente de respeto y dignidad para todos sus colaboradores.

ARTICULO 107°: MECANISMOS DE DENUNCIA.

1. La empresa establecerá canales de denuncia accesibles y confidenciales para que las víctimas de acoso sexual puedan reportar cualquier incidente.
2. Las denuncias podrán realizarse de forma verbal o escrita, y serán atendidas con la máxima seriedad y discreción.

ARTICULO 108°: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.

1. Las denuncias de acoso sexual serán investigadas de manera imparcial y objetiva.
2. Se garantizará la protección de la identidad de la persona denunciante, así como de la persona denunciada, hasta que se concluya la investigación.

ARTICULO 109°: MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

1. La empresa aplicará medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de los actos de acoso sexual confirmados, que pueden incluir desde amonestaciones hasta el despido, de acuerdo con la normativa interna y la ley.
2. Las medidas se aplicarán sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder.

ARTÍCULO 110°: CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN - La empresa realizará programas de capacitación y sensibilización sobre la prevención del acoso sexual, dirigidos a todos los empleados, con el fin de fomentar un ambiente laboral respetuoso.

ARTÍCULO 111°: PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL - Se garantizará la protección de las víctimas de acoso sexual, evitando cualquier represalia o discriminación en su contra por haber realizado una denuncia.

ARTÍCULO 112°: RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA - La empresa se compromete a:

1. Implementar y difundir políticas claras sobre la prevención del acoso sexual.
2. Proveer apoyo psicológico y asesoría a las víctimas.
3. Mantener un registro de las denuncias y acciones tomadas.

ARTÍCULO 113°: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN - Se elaborarán informes anuales que contengan resultados de las evaluaciones, estadísticas de quejas y denuncias, y recomendaciones para fortalecer las medidas de prevención y atención.

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO — (SARLAFT) Y/O (SAGRILAFT) Y (PTEE).

ARTÍCULO 84. DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. La empresa adopta el presente capítulo como parte integral de su Reglamento Interno de Trabajo, con el fin de establecer las obligaciones, prohibiciones y consecuencias disciplinarias relacionadas con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE, en concordancia con la normativa colombiana vigente en materia de prevención del lavado de activos (LA) y la financiación del terrorismo

(FT), así como con las exigencias que en esta materia impongan los clientes, proveedores, contratantes o aliados estratégicos de la empresa.

Las disposiciones de este capítulo son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa, sin importar el tipo de vinculación, el cargo desempeñado, el nivel jerárquico, la modalidad de trabajo ni el tiempo de vinculación. También aplica para aprendices en fase práctica, practicantes universitarios y cualquier persona que, por razón de su relación con la empresa, tenga acceso a información, recursos, clientes, contratos o procesos que puedan estar expuestos a riesgos de LA/FT.

PARÁGRAFO 01°. La implementación del SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE y la definición de sus políticas, procedimientos y controles específicos es responsabilidad de la alta dirección. El presente capítulo desarrolla exclusivamente las obligaciones de los trabajadores y las consecuencias disciplinarias derivadas de su incumplimiento, y no reemplaza el manual o programa de cumplimiento que la empresa deba adoptar como instrumento independiente, el cual deberá ser comunicado a todos los trabajadores desde la fecha de su adopción.

PARÁGRAFO 02°. El Oficial de Cumplimiento — o quien la empresa designe para cumplir esa función — es la persona responsable de coordinar, supervisar y controlar la aplicación del SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE. Todas las instrucciones, circulares, procedimientos y requerimientos que este funcionario imparta son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores desde su comunicación.

ARTÍCULO 85. ELEMENTOS DEL SARLAFT QUE DEBEN CONOCER LOS TRABAJADORES.

El SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE se compone de elementos que, en la medida en que incidan en el ejercicio de las funciones de cada trabajador, son de conocimiento y cumplimiento obligatorio. Los elementos esenciales que todo trabajador debe conocer son:

ELEMENTO	¿QUÉ DEBE HACER EL TRABAJADOR?
Política de prevención LA/FT	Conocerla, acatarla y aplicarla en el ejercicio de sus funciones desde la fecha de su comunicación.
Manual o programa de cumplimiento	Leerlo, conocer los procedimientos que aplican a su cargo y cumplirlos obligatoriamente.
Conocimiento del cliente / proveedor	Aplicar los formularios y procedimientos de debida diligencia antes de iniciar cualquier relación comercial o de pago con un tercero.
Listas de control (OFAC, ONU, GAFI, UIAF)	Consultar las listas internacionales y nacionales vigentes antes de contratar, pagar o vincular a cualquier tercero, conforme a los procedimientos establecidos.
Señales de alerta	Conocer el listado de señales de alerta y reportar de manera inmediata al Oficial de Cumplimiento cualquier situación que las active.

Canal de reporte interno	Usar el canal de reporte dispuesto por la empresa para informar operaciones inusuales o sospechosas, de manera confidencial y oportuna.
Capacitaciones	Asistir obligatoriamente a todas las capacitaciones en prevención de LA/FT que convoque la empresa o el Oficial de Cumplimiento.

PARÁGRAFO 01. La empresa comunicará a los trabajadores, mediante circulares internas u otros medios verificables, los procedimientos, formularios y listas que deben aplicar en el ejercicio de sus funciones. El desconocimiento de un procedimiento debidamente comunicado no exime al trabajador de su cumplimiento ni de las consecuencias disciplinarias derivadas de su inobservancia.

ARTICULO 86. DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO (SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE). En cumplimiento de la política de prevención del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE, todo trabajador de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA**, tiene la obligación de conocer, cumplir y aplicar las medidas de control establecidas por la organización. En particular, los trabajadores deberán:

1. **DEBIDA DILIGENCIA:** Suministrar información veraz, exacta y actualizada sobre su perfil financiero, laboral y ubicación, así como de los documentos requeridos al momento de su vinculación y durante la vigencia del contrato de trabajo.
2. **CONFLICTO DE INTERESES:** Informar de manera inmediata a la gerencia y al Oficial de Cumplimiento cualquier situación de conflicto de interés, familiar o económico que pueda interferir con el normal desarrollo de sus funciones y la imparcialidad en la toma de decisiones.
3. **REPORTE DE OPERACIONES:** Informar al Oficial de Cumplimiento sobre cualquier actividad, transacción, operación inusual o *señal de alerta* detectada en el ejercicio de sus funciones que, por sus características, pueda servir como medio para la ejecución de delitos de Lavado de Activos o Financiación del Terrorismo.
4. **RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD:** Mantener absoluta reserva sobre la información de clientes, proveedores y operaciones de la empresa, evitando divulgar datos confidenciales a terceros no autorizados

ARTICULO 87. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS (SARLAFT). Queda expresamente prohibido a todos los trabajadores de la Empresa:

1. Omitir u ocultar información, documentos o reportes solicitados por la Empresa o el Oficial de Cumplimiento en el marco de la debida diligencia.
2. Participar, facilitar o encubrir conductas que constituyan Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo o la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
3. Utilizar su cargo o las relaciones comerciales de la empresa para evadir o interferir en los controles SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE SARLAFT de la organización.

4. Realizar transacciones comerciales a nombre propio utilizando recursos o bienes de la Empresa sin la debida autorización.

ARTICULO 88. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONES: LAS FALTAS GRAVES CONTRA EL SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE: El incumplimiento de lo establecido en la política y sistema SARLAFT Y/O SAGRILAFT Y PTEE se entenderá como incumplimiento a las políticas, reglamentos y lineamiento internos de la empresa y a carrera las sanciones y faltas disciplinarias ya establecida en el **Art 89 denominado FALTAS GRAVES.** del presente reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO XXVI. **PRESTACIONES SOCIALES.**

ARTÍCULO 114°: PRESTACIONES SOCIALES LEGALES - DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S., reconocerá y pagará a todos sus trabajadores las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes aplicables.

ARTÍCULO 115°: AUSENCIA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES ADICIONALES - DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S., únicamente reconocerá las prestaciones sociales y beneficios laborales expresamente establecidos en la ley, por lo que no existen prestaciones extralegales, convencionales o adicionales diferentes a las legalmente obligatorias, salvo que sean otorgadas mediante acuerdo escrito entre las partes o disposición interna de la empresa.

CAPÍTULO XXVII. **USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS.**

ARTÍCULO 116°: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS Y COMUNICACIONES - Derechos fundamentales en relación con el control por parte de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S** del uso que hace el trabajador de los recursos informáticos puestos a su disposición y de las comunicaciones en el entorno de trabajo.

PARÁGRAFO 1°. En **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S** estamos conscientes que no podemos anular la vida social privada del empleado en el lugar del trabajo y, aunque puedan establecerse limitaciones, el derecho a la vida privada y la privacidad de la correspondencia continúan existiendo en el entorno laboral.

PARÁGRAFO 2°. Por la clase de trabajo que realizan los trabajadores, está prohibido el uso de los teléfonos móviles (celulares).

PARÁGRAFO 3°. El representante legal de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S,** debe prever el escenario más adecuado en donde armonicen el derecho a la privacidad (los trabajadores no renuncian a la esfera de su privacidad) y a la protección de datos cuando inicia una relación laboral con la empresa.

- a. **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, garantiza que los datos de carácter privado del trabajador que existan en su computador por lo que, la información los documentos electrónicos almacenados en la computadora que utiliza un empleado, aunque sea un bien propiedad de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, están protegidos por el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones y nunca podría realizarse un control de ellos con garantías inferiores a la constitución.
- b. **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, no puede simplemente tomar la computadora, ingresar o “hackear” la palabra clave, y revisar el dispositivo o el correo de su empleado para determinar si ha habido fuga de información sin el consentimiento del empleado.
- c. Otras prácticas como acceder a la huella del correo electrónico, copias ocultas automáticas que se guardan en los servidores, desconfiguración de la firma digital dada a un empleado, acceder al correo del empleado vía revisión del servidor de **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S** y otras.
- d. **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, en una era en donde la inmediatez de las comunicaciones es la regla, creará un mecanismo en concordancia con nuestro grupo de asesores jurídicos, mecanismos lícitos para proteger a sus clientes en contra de la mala fe de algún trabajador.

CAPÍTULO XXVIII **PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 117°: PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO - (Ley 1429 de 2010- Artículo 22). El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 118°: VIGENCIA ÚNICA DEL REGLAMENTO PUBLICADO - Desde la fecha en la que entre en vigencia el presente Reglamento Interno se considera como único vigente para **DEPOSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S**, y sus trabajadores.

CAPÍTULO XXIX **VIGENCIA**

ARTÍCULO 119°: VIGENCIA DEL REGLAMENTO - El presente reglamento rige a partir de la fecha. (Ley 1429 – Art. 65).

CAPÍTULO XXX **DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 120°: DEROGACIÓN DEL REGLAMENTO ANTERIOR - Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXXI
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 121º: CLÁUSULAS INEFICACES - No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Para constancia de lo anterior, se firma en Granada (Meta), a los 24 días del mes de junio del año 2026.



YANETH GUTIERREZ CASTELLANOS
C.C N° 21.203.236 de San Martín, Meta
R.L DEPÓSITO DE MADERAS LA SELVA Y&P S.A.S.
NIT. N° 901784009 – 8

Elaboró:

AVILÉS FERREIRA ABOGADOS SAS
YENNY CAROLINA AVILES FERREIRA.
Abogada.