

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE GRUPO SANTIAGO EXPRESS S.A.S

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. IDENTIFICACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente documento corresponde al Reglamento Interno de Trabajo aprobado por GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS, compañía con domicilio principal en la ciudad de Cali, identificada con el NIT 900.295.397-9, creada mediante Escritura Pública No. 1907 otorgada el 13 de mayo de 2009 ante la Notaría Segunda del Circuito Notarial de Cali e inscrita en la Cámara de Comercio de Cali el 18 de junio de 2009, bajo la matrícula mercantil No. 7047 del Libro IX. Las disposiciones de este reglamento rigen para todas sus dependencias, oficinas y planta de producción que existan en el territorio nacional y las que se establezcan con posterioridad, quedando sometidos a él tanto la empresa como la totalidad de sus trabajadores. Este Reglamento hace parte vinculante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con cada uno de los colaboradores.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. REQUISITOS DE ADMISIÓN. Quien aspire a ingresar como trabajador a la compañía deberá presentar su hoja de vida física o digital acompañada de los siguientes soportes para el registro de elegibles:

- a) Copia ampliada del documento de identidad (Cédula de Ciudadanía o Cédula de Extranjería válida).
- b) Los mayores de quince (15) años y menores de dieciocho (18) años deberán entregar de forma obligatoria la autorización escrita expedida por el Inspector del Trabajo (o autoridad supletoria), tramitada de conformidad con las exigencias de la Ley 1098 de 2006.
- c) Copia de los diplomas, actas de grado o certificaciones académicas (Bachiller, Técnico, Tecnólogo o Profesional) que acrediten el nivel de formación requerido para el perfil del cargo.
- d) Certificaciones laborales de los últimos empleadores, donde conste el cargo, tiempo de servicio y funciones desempeñadas.
- e) Licencia de conducción vigente para automóviles o motocicletas, junto con el histórico del RUNT, únicamente para los cargos operativos o logísticos que requieran la conducción de vehículos de la empresa o propios para el servicio.
- f) Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida de acuerdo con las políticas institucionales de inocuidad y la naturaleza del cargo en la planta de alimentos.

PARÁGRAFO 1. Principio de no discriminación: La compañía prohíbe la exigencia de requisitos limitantes basados en edad, sexo, género, raza, origen nacional, religión u opinión política. En estricto cumplimiento de la Constitución Nacional y los convenios de la OIT, la empresa bajo ninguna circunstancia exigirá a las aspirantes pruebas de embarazo, ni exámenes de laboratorio para determinar el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), libreta militar, ni certificados de antecedentes judiciales (pasado judicial), garantizando un proceso de selección ciego, inclusivo y transparente.

PARÁGRAFO 2. Exámenes ocupacionales: El candidato seleccionado estará obligado a someterse a los exámenes médicos pre-ocupacionales o de admisión ante el médico especialista en salud ocupacional contratado por la empresa, con el fin de determinar su aptitud psicofísica para el cargo y certificar que no presenta restricciones médicas que pongan en riesgo su integridad o la inocuidad alimentaria de la planta.

PARÁGRAFO 3. Vinculación de migrantes: De conformidad con la Ley 2466 de 2025, las personas migrantes podrán participar en los procesos de selección. La falta temporal de cédula de extranjería no será un impedimento para su admisión inicial, siempre que cumplan con los perfiles del cargo, procediendo la empresa a reportar la vinculación y orientar al colaborador ante la autoridad migratoria competente (Migración Colombia) para su debida formalización laboral.

PARÁGRAFO 4. Engaño en la contratación: Cualquier inexactitud, ocultamiento de restricciones médicas o falsificación de los certificados presentados por el aspirante para su ingreso, se tipificará como engaño para la celebración del contrato de trabajo, configurando una justa causa de terminación inmediata del vínculo laboral (Artículo 62, Literal a, Numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. NATURALEZA DEL VÍNCULO DE APRENDIZAJE. De conformidad con el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 (que modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo), el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, sujeto a las normas sustantivas del trabajo y a la protección de la seguridad social integral. Bajo esta modalidad, una persona natural desarrolla formación teórica-práctica en una institución autorizada (SENA u otras) a cambio de que GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica dentro del giro ordinario de sus actividades administrativas u operativas, por un tiempo determinado no superior a tres (3) años.

La empresa podrá vincular aprendices bajo las siguientes modalidades reconocidas:

- Formación Tradicional: Dividida en una etapa lectiva (académica) y una etapa práctica (operativa en planta).
- Formación Dual: Esquema coordinado donde el aprendiz alterna permanentemente entre el centro docente y la práctica real en la empresa.

ARTÍCULO 4. CUOTA DE APRENDIZAJE Y MONETIZACIÓN. La empresa está obligada a vincular aprendices en la proporción que fije la ley y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) según su número total de trabajadores. En los casos excepcionales autorizados formalmente por la autoridad competente, la empresa podrá optar por la monetización total o parcial de la cuota, cuyo valor mensual equivaldrá estrictamente a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (1 SMMLV) por cada aprendiz dejado de contratar, procediendo a realizar los reportes y pagos en las plataformas autorizadas.

ARTÍCULO 5. CONDICIONES DE BIENESTAR PARA EL APRENDIZ. En la ejecución del contrato laboral de aprendizaje, la compañía garantiza:

1. El estricto cumplimiento del plan de formación y el seguimiento técnico por parte del tutor o supervisor de planta asignado.
2. El respeto absoluto a los horarios y jornadas máximas establecidas en su plan académico, impidiendo la sobrecarga laboral.
3. El suministro de los Elementos de Protección Personal (EPP), dotación de planta y condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.
4. Que la terminación anticipada del contrato de aprendizaje solo procederá bajo las causales legales de despido del Código Sustantivo del Trabajo, debiendo comunicarse formalmente al SENA.

ARTÍCULO 6. REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. De conformidad con la naturaleza laboral especial consagrada en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el régimen de remuneración, prestaciones sociales y seguridad social de los aprendices de la compañía se aplicará estrictamente bajo los siguientes parámetros:

1. Etapa Lectiva (Fase Académica): Durante el tiempo en que el aprendiz se encuentre recibiendo formación teórica en la institución educativa, percibirá por mera liberalidad y beneficio de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). En esta etapa, el aprendiz será afiliado por la empresa al Sistema de Seguridad Social en Salud, sobre una base de cotización de un (1) SMMLV cubierto en su totalidad por el empleador. En esta fase no se causan prestaciones sociales (primas o cesantías) ni aportes a pensión o riesgos laborales.
2. Etapa Práctica (Fase Operativa): Durante el tiempo en que el aprendiz ejecute su etapa práctica en las instalaciones de la compañía, recibirá una remuneración mensual equivalente al cien por ciento (100%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).
3. Derechos Prestacionales en Etapa Práctica: Únicamente durante el desarrollo de la etapa práctica, el aprendiz tendrá derecho a percibir el pago proporcional de las prestaciones sociales de ley, correspondientes a Prima de Servicios, Auxilio de Cesantías e Intereses a las Cesantías, calculados sobre la base de su remuneración mensual. Asimismo, la compañía realizará la afiliación y cotización completa al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensión y Riesgos Laborales (ARL).

ARTÍCULO 7. REMUNERACIÓN EN LA MODALIDAD DUAL. En la modalidad de formación dual, el aprendiz devengará de igual forma una remuneración mensual equivalente al cien por ciento (100%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (1 SMMLV) durante toda la vigencia del contrato (primer, segundo y tercer año si aplica), garantizando la equidad salarial y los derechos laborales reforzados establecidos por la legislación nacional vigente.

ARTÍCULO 8. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de los deberes generales establecidos en este reglamento y en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, el aprendiz en ejecución de su contrato laboral especial tiene las siguientes obligaciones específicas:

1. Concurrir asiduamente, con puntualidad y alta disciplina tanto a los cursos teóricos en la institución educativa como a su turno práctico en la planta de alimentos.
2. Sujetarse estrictamente al régimen de aprendizaje, los manuales de inocuidad (BPM, POES), matrices de riesgo del SG-SST y las órdenes e instrucciones impartidas por el tutor o supervisor asignado por la empresa.
3. Procurar el mayor rendimiento y excelencia académica en sus estudios, presentando oportunamente a la compañía los reportes de calificaciones y bitácoras exigidas por el SENA o la institución patrocinada.
4. Desarrollar las actividades prácticas con honestidad, lealtad y cuidado, utilizando de forma correcta los Elementos de Protección Personal (EPP) y custodiando las herramientas y activos

asignados para su formación.

5. Guardar rigurosamente la moral, el respeto y la confidencialidad respecto a los procesos de producción, fórmulas y datos privados de los que tenga conocimiento en razón de su práctica laboral.

ARTÍCULO 9. OCUPACIONES OBJETO DE APRENDIZAJE. El contrato laboral especial de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título, o calificadas que exijan títulos de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos de instituciones reconocidas por el Estado, así como los programas regulados de aprendices del SENA.

PARÁGRAFO: De conformidad con la ley, al cumplimiento satisfactorio del término del contrato de aprendizaje, la compañía evaluará el desempeño del aprendiz para preferirlo, en igualdad de condiciones y méritos, para proveer las vacantes contractuales ordinarias que se presenten en la planta relativas a su oficio. Las disposiciones de este capítulo se entienden integradas al RIT según el artículo 30 de la Ley 2466 de 2025.

IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Ley 2375 de 2024

ARTÍCULO 10. PROPÓSITO. En estricto cumplimiento de la Ley 2375 de 2024, la compañía establece los lineamientos obligatorios de control y verificación en sus procesos de selección, contratación y permanencia, con el fin de asegurar que ninguna persona que preste servicios en la organización se encuentre inhabilitada para ejercer cargos, oficios o profesiones debido a condenas ejecutoriadas por delitos sexuales contra menores de edad.

ARTÍCULO 11. ALCANCE. Esta política aplica de forma obligatoria para la contratación de empleados permanentes, temporales, aprendices, pasantes, personal de outsourcing, contratistas y personal de seguridad que, por la naturaleza de la operación (incluyendo porterías, transporte logístico, visitas institucionales programadas a la planta, o eventos empresariales o familiares de bienestar organizados por la empresa), tengan o puedan llegar a tener contacto directo, ocasional o habitual con menores de edad.

ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN EN PROCESOS DE SELECCIÓN. El área de Gestión Humana ejecutará de forma obligatoria el siguiente control previo a cualquier contratación o vinculación:

- a. Consulta de Registro: Realizar la consulta obligatoria y directa de los antecedentes del candidato en el Registro Nacional de Inhabilidades por Delitos Sexuales Contra Menores de la Policía Nacional de Colombia (DIJIN), de conformidad con lo establecido en la Ley 2375 de 2024, conservando el respectivo certificado digital en la carpeta de selección.
- b. Declaración Juramentada: Exigir al candidato, dentro de los formatos oficiales de ingreso, la firma de una declaración bajo la gravedad del juramento donde manifieste expresamente no haber sido condenado por delitos sexuales contra menores ni encontrarse inhabilitado para el ejercicio del cargo. Dicha declaración se entenderá prestada bajo el principio de la buena fe y su falsedad configurará falta grave inmediata.
- c. Filtro en Entrevista: Incluir dentro de la entrevista estructurada de selección preguntas y evaluaciones psicotécnicas orientadas a medir el control de impulsos y evaluar riesgos de idoneidad conductual, garantizando en todo momento el respeto a la intimidad y la dignidad del aspirante.

ARTÍCULO 13. CONTROL Y VERIFICACIÓN CONTINUA EN LA PLANTA. Los antecedentes en el Registro Nacional de Inhabilidades por Delitos Sexuales Contra Menores de todos los empleados, aprendices y colaboradores activos de la planta serán revisados por el área de Gestión Humana de forma anual para asegurar el cumplimiento continuo de la Ley 2375 de 2024.

PARÁGRAFO: Autorización de hábeas data: Dicha verificación periódica se realizará ante las bases de datos de la Policía Nacional de Colombia (DIJIN), contando de forma obligatoria con la autorización previa, expresa e informada firmada por el trabajador al momento de su contratación o actualización de datos, la cual faculta a la empresa para el tratamiento de esta información de seguridad, garantizando su absoluta reserva y confidencialidad.

PARÁGRAFO: Deber de notificación: Todo trabajador, contratista o aprendiz está obligado a notificar inmediatamente y por escrito a la compañía si durante la vigencia de la relación laboral o contractual es sujeto de una medida de aseguramiento o condena penal ejecutoriada por delitos que lo inhabiliten para el ejercicio de su labor.

ARTÍCULO 14. PROHIBICIÓN ABSOLUTA DE CONTRATACIÓN. GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS, se abstendrá de contratar o mantener vinculada a cualquier persona que registre antecedentes vigentes o inhabilitación en el Registro Nacional de la Ley 2375 de 2024.

PARÁGRAFO 1: En caso de comprobarse que un trabajador activo fue condenado por delitos sexuales contra menores de edad u ocultó dicha inhabilitación al momento de su ingreso, la situación configurará un engaño contractual y una Falta Grave, dando lugar a la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO 2: La compañía procederá a reportar de forma inmediata ante la Fiscalía General de la Nación, el ICBF o las autoridades de policía cualquier adulteración de documentos o falsedad detectada en los soportes presentados por los aspirantes respecto a esta materia.

ARTÍCULO 15. RESPONSABILIDADES DE CONTROL. El área de Gestión Humana será la responsable directa de ejecutar las verificaciones de antecedentes del Artículo 12 y custodiar los certificados correspondientes en las carpetas de las hojas de vida bajo estricta reserva de datos personales (Ley 1581 de 2012). Los gerentes de operaciones, jefes de planta y supervisores de turno deberán garantizar que el personal externo contratista que ingrese a las instalaciones cuente con la debida certificación de cumplimiento emitida por sus respectivas empresas de origen.

ARTÍCULO 16. SANCIÓN DISCIPLINARIA POR INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones, deberes de reporte o controles establecidos en este capítulo, ya sea por negligencia, omisión o complicidad por parte de un trabajador o supervisor, se calificará expresamente como una Falta Grave. Dicha conducta faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa (Artículo 62, Numeral 6 del CST), previo agotamiento del debido proceso y la diligencia de descargos establecida en los artículos 90 y ss, de este reglamento, garantizando la inmediatez y la proporcionalidad de la sanción.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 17. DEFINICIÓN Y PROPÓSITO. Una vez admitido el aspirante, GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS podrá estipular con él, por escrito, un período inicial de prueba, el cual tendrá por

objeto apreciar por parte de la compañía las aptitudes, competencias técnicas e idoneidad higiénica del trabajador para la manipulación de alimentos de ser el caso, y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo, de conformidad con el Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado y armonizado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 18. REQUISITO DE FORMALIDAD ESCRITA. El período de prueba debe ser estipulado obligatoriamente por escrito en el contrato individual de trabajo. En caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde el primer día de labores, sin que el empleador pueda alegar la existencia de dicha etapa (Artículo 77 del CST).

ARTÍCULO 19. LÍMITES MÁXIMOS Y PRÓRROGAS. El período de prueba se sujetará a los siguientes límites legales, según la modalidad contractual (Artículo 78 del CST):

- a. En Contratos a Término Indefinido o Fijos superiores a un (1) año: No podrá exceder de dos (2) meses.
- b. En Contratos a Término Fijo inferior a un (1) año: No podrá ser superior a la quinta (5ª) parte del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor a los límites máximos expresados, las partes podrán prorrogarlo por escrito antes de vencerse el término inicialmente estipulado, sin que el tiempo total acumulado de la prueba pueda exceder los dos (2) meses.

PARÁGRAFO 2: Cuando entre la compañía y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato, a menos que el trabajador sea contratado para un cargo con funciones completamente diferentes que requieran evaluar nuevas aptitudes.

ARTÍCULO 20. TERMINACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA Y MOTIVACIÓN TÉCNICA. El contrato de trabajo durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, por cualquiera de las partes, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna.

PARÁGRAFO: Para garantizar el principio de la buena fe y evitar abusos del derecho o discriminación, la decisión de la compañía de dar por terminado el contrato en esta etapa deberá sustentarse en una evaluación escrita de desempeño o informe técnico del supervisor de planta, donde se evidencie objetivamente la falta de aptitud o destreza suficiente del trabajador para el cargo. Esta facultad no podrá utilizarse para vulnerar derechos fundamentales, la estabilidad laboral reforzada o la prohibición de discriminación en el empleo. (Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 21. DERECHOS ECONÓMICOS Y CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD. Los trabajadores en período de prueba gozan de la totalidad de los derechos, seguridad social integral, dotaciones, prestaciones sociales (prima, cesantías e intereses) y vacaciones proporcionales de ley (Artículo 80 del CST). Si expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio de la empresa, este tiempo se computará para todos los efectos legales desde el primer día de iniciación del contrato.

TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 22. DEFINICIÓN Y DERECHOS PRESTACIONALES. Son trabajadores accidentales, transitorios u ocasionales aquellos que prestan una labor de corta duración, no superior a treinta (30) días, y cuyas funciones están orientadas a satisfacer necesidades extraordinarias distintas de las actividades normales de producción y logística de la planta de alimentos (Artículo 6º del CST).

PARÁGRAFO: De conformidad con la ley y la Ley 2466 de 2025, estos trabajadores tienen pleno derecho al pago en forma proporcional de todas las prestaciones sociales (auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios), liquidación proporcional de vacaciones, afiliación completa al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y ARL) y al descanso remunerado en días domingos y festivos, cualquiera que sea el tiempo de su servicio.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. La jornada de trabajo de los empleados de la compañía será la máxima legal; respetando siempre la jornada máxima legal establecida en la ley 2101 de 2021, que a partir de julio de 2026, será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las disposiciones vigentes.

HORARIOS DE TRABAJO Y JORNADA MÁXIMA LEGAL. Los horarios de trabajo establecidos por GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS para sus diferentes áreas, ajustados estrictamente a la jornada máxima legal vigente de cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo efectivo (Ley 2101 de 2021), se desarrollarán de la siguiente manera:

1. PERSONAL ADMINISTRATIVO

El horario de trabajo para el personal del área administrativa se cumplirá de lunes a sábado, distribuyéndose estrictamente de la siguiente manera:

- Lunes a viernes: De 07:30 a.m. a 04:18 p.m. Dentro de este lapso, los trabajadores disfrutarán de una (1) hora diaria de descanso intermedio obligatorio, la cual no se computa dentro de la jornada laboral efectiva ni es remunerada (Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo). El tiempo de trabajo neto efectivo será de siete (7) horas y cuarenta y dos (42) minutos diarios.
- Sábados: De 08:00 a.m. a 12:00 p.m. Jornada continua de cuatro (4) horas netas de trabajo efectivo, sin interrupción.
- Distribución de la hora de descanso diaria (Lunes a Viernes): Con el fin de adaptar el descanso a las necesidades del servicio de forma racional, la hora de desconexión se fraccionará de manera escalonada en los siguientes bloques fijados programados:
 1. Primer Periodo (Refrigerio de la mañana): Quince (15) minutos continuos, ejecutados y programados de manera escalonada entre las 08:00 a.m. y las 09:00 a.m.
 2. Segundo Periodo (Almuerzo): Cuarenta y cinco (45) minutos continuos, ejecutados y programados de manera escalonada entre las 12:00 m. y las 01:45 p.m.

2. PERSONAL OPERATIVO DE PRODUCCIÓN Y LOGÍSTICA

Con el fin de garantizar de forma rigurosa la continuidad de la cadena de frío, la inocuidad alimentaria y el control de los procesos microbiológicos, el horario de trabajo para el personal operativo sujeto al turno ordinario diurno de la planta se cumplirá de **lunes a sábado**, distribuyéndose estrictamente de la siguiente manera:

- **Lunes a Viernes:** De 06:00 a.m. a 02:00 p.m. Dentro de este lapso, los trabajadores disfrutarán de una (1) hora diaria de descanso intermedio obligatorio, la cual **no se computa dentro de la jornada laboral efectiva** ni es remunerada (Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo). El tiempo de trabajo neto efectivo será de **siete (7) horas diarias**.
- **Sábados:** De 06:00 a.m. a 02:00 p.m. Dentro de este lapso, los trabajadores disfrutarán de una (1) hora diaria de descanso intermedio obligatorio para el almuerzo, la cual no se computa dentro de la jornada laboral efectiva. El tiempo de trabajo neto efectivo será de **siete (7) horas**.
- **Distribución de la hora de descanso diaria (Lunes a Sábado):** Con el fin de adaptar el descanso a las necesidades del servicio de forma racional y no detener las líneas de producción, la hora de desconexión se fraccionará de manera escalonada en los siguientes bloques fijos programados por el supervisor:
 1. **Primer Periodo (Refrigerio de la mañana - Aplica de Lunes a Sábado):** Quince (15) minutos continuos, ejecutados y programados de manera escalonada entre las **08:00 a.m. y las 09:00 a.m.**
 2. **Segundo Periodo (Almuerzo - Aplica de Lunes a Sábado):** Cuarenta y cinco (45) minutos continuos, ejecutados y programados de manera escalonada entre las **11:30 a.m. y las 02:00 p.m.**

PARÁGRAFO PRIMERO: PUBLICIDAD DE LOS TURNOS. Los listados con la asignación específica de los trabajadores que integran cada grupo de salida y sus respectivos horarios fijos de descanso serán comunicados semanalmente por la Coordinación de Producción en la cartelera oficial de la planta y/o medios digitales internos. Una vez asignado el horario del grupo para la semana, este será de obligatorio cumplimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: APLICACIÓN DE LOS DESCANSOS FRACCIONADOS EN JORNADAS FLEXIBLES. Los descansos de quince minutos de refrigerio y cuarenta y cinco minutos de almuerzo se adaptarán a las jornadas del Artículo 25 así:

1. En Turnos Sucesivos de 6 horas (Literal a): El trabajador tendrá derecho únicamente al Primer Periodo de quince (15) minutos de refrigerio de forma escalonada. No habrá lugar al periodo de almuerzo dentro de este turno.
2. En Jornadas Diarias Variables (Literal b): Para turnos iguales o superiores a siete (7) horas diarias se otorgará la hora completa fraccionada (15 min y 45 min). Para turnos inferiores a siete (7) horas diarias se tomará únicamente el refrigerio de quince (15) minutos.

PARÁGRAFO TERCERO: NATURALEZA NO COMPUTABLE DEL DESCANSO. De manera expresa se establece que tanto los quince (15) minutos de refrigerio como los cuarenta y cinco (45) minutos de almuerzo, sin importar el grupo o rango horario en que se ejecuten, constituyen descansos intermedios y no se computan dentro de la jornada laboral efectiva. Por consiguiente, este tiempo no es remunerado ni genera horas extras. La jornada efectiva de trabajo neto para el turno ordinario de la

planta será de siete (7) horas diarias, para un total de cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo efectivo, en estricto cumplimiento de la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO CUARTO: PROHIBICIÓN DE ALTERACIÓN Y ACUMULACIÓN. Los trabajadores deberán respetar estrictamente el grupo asignado y los tiempos de inicio y finalización de sus descansos. No se permite la alteración de turnos entre compañeros sin autorización previa, ni la acumulación de los tiempos para modificar las horas de entrada o de salida de la planta.

PARÁGRAFO QUINTO: FACULTAD DE MODIFICACIÓN HORARIA (IUS VARIANDI). La compañía, en casos particulares y con el fin de desarrollar de forma eficiente su objeto social, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en los horarios y distribución de la jornada de trabajo, respetando en todo momento la jornada máxima legal vigente y notificando previamente al trabajador.

PARÁGRAFO SEXTO: EXCEPCIÓN POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO. El límite máximo legal de la jornada ordinaria de trabajo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la compañía; pero únicamente se permitirá el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la planta sufra una perturbación grave, de conformidad con el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: EXCLUSIÓN PARA CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO. La regulación sobre la jornada máxima de trabajo no incluye a los empleados que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo, quienes por la naturaleza de sus funciones están excluidos de la jornada máxima legal según el Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO OCTAVO: JORNADA COMPENSATORIA PARA SÁBADO LIBRE. La compañía y los trabajadores (particularmente del área administrativa) podrán acordar repartirse la jornada semanal de trabajo de cuarenta y dos (42) horas, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso total durante el día sábado. Esta ampliación acordada no constituye trabajo suplementario o de horas extras, de conformidad con el Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V

DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL Y JORNADA LABORAL FLEXIBLE

ARTICULO 24. JORNADA ORDINARIA MÁXIMA. La jornada ordinaria máxima de trabajo de la empresa será de cuarenta y dos (42) horas semanales, de conformidad con la Ley 2101 de 2021, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio dominical.

ARTÍCULO 25. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Con fundamento en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, la empresa adopta dentro de sus modalidades horarias la jornada laboral flexible. Esta se organizará sin exceder la jornada máxima legal semanal vigente, según la programación señalada por escrito en cada caso por la empresa conforme a las necesidades de la operación:

- a) Turnos sucesivos de operación continua (Literal c del Art. 161 CST): 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 esta, 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) horas a la semana, sin lugar a recargos por trabajo suplementario, dominical o festivo.
- b) Jornadas diarias variables y flexibles (Literal d del Art. 161 CST): El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir con el domingo. Bajo esta modalidad, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, siendo de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias. No habrá lugar a recargo por trabajo suplementario (horas extras) cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si en la distribución variable de la jornada el trabajador debe laborar en jornada nocturna (después de las 07:00 p.m.), tendrá derecho al pago del recargo nocturno de ley.

ARTÍCULO 26. PROHIBICIÓN DE DOBLES TURNOS. El empleador no podrá, ni siquiera con el consentimiento expreso del trabajador, programar o contratar a un mismo empleado operativo para la ejecución de dos (2) turnos de trabajo completos en el mismo día calendario. A excepción del personal que desempeñe labores de dirección, confianza, supervisión o manejo, de conformidad con el Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, o cuando se requiera de manera excepcional para evitar un perjuicio grave en la inocuidad, sanidad o continuidad de la planta de alimentos, sin exceder los límites legales de trabajo suplementario.

ARTICULO 27. El número de horas de trabajo señalado podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 28. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Según lo establecido en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, las jornadas de trabajo diurna y nocturna quedarán así:

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

(6:00 a.m.).

ARTÍCULO 29. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Es aquel que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

PARÁGRAFO: De conformidad con el ordenamiento interno, la jornada ordinaria laboral de la compañía **está fijada de forma definitiva en cuarenta y dos (42) horas semanales**, en estricto cumplimiento de la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 30. LÍMITES AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos de fuerza mayor señalados expresamente en la Ley Laboral, en ningún caso podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO: El empleador llevará diariamente un registro electrónico o físico del trabajo suplementario de cada trabajador, especificando: nombre, actividad desarrollada, número de horas laboradas (indicando si son diurnas o nocturnas) y la liquidación de la remuneración correspondiente. El empleador entregará al trabajador una relación de dichas horas junto con el soporte que acredite su correspondiente pago mensual o quincenal, de acuerdo con las exigencias de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. Conforme a la simplificación de trámites de la Ley 2466 de 2025, la compañía se encuentra facultada para operar y registrar el trabajo suplementario dentro de los límites legales sin necesidad de tramitar una autorización previa o renovación de permiso ante el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 31. INCOMPATIBILIDAD CON JORNADAS DE 10 HORAS. Cuando la jornada ordinaria de trabajo se amplíe por acuerdo entre la compañía y los trabajadores a diez (10) horas diarias bajo la modalidad de jornada flexible (Literal d, Art. 161 CST), no se podrá en el mismo día laborar horas extras o trabajo suplementario.

ARTÍCULO 32. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. De acuerdo con las disposiciones vigentes, los recargos laborales se liquidarán bajo los siguientes porcentajes:

1. **Trabajo nocturno ordinario:** Se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
2. **Trabajo extra diurno:** Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. **Trabajo extra nocturno:** Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. **Trabajo en domingos y festivos:** Se remunerará con un recargo del **noventa por ciento (90%)** sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, aplicable a partir del 1 de julio de 2026 según la gradualidad de la Ley 2466 de 2025.
 - Hora ordinaria nocturna dominical/ festiva: Recargo total del 125% (90% dominical + 35% recargo nocturno).
 - Hora extra diurna dominical/ festiva: Recargo total del 115% (90% dominical + 25% extra diurna).
 - Hora extra nocturna dominical/ festiva: Recargo total del 165% (90% dominical + 75%

extra nocturna).

5. **Exclusión de cascada:** Cada uno de los recargos se calcula de manera exclusiva sobre la hora ordinaria diurna, sin acumularse en forma de multiplicación o cascada (Art. 168 CST).

PARÁGRAFO 1: El pago del trabajo suplementario o de recargos se efectuará a más tardar junto con el salario del periodo de pago siguiente.

PARÁGRAFO 2: Se deja constancia expresa de que, continuando con el cronograma legal de la Ley 2466 de 2025, a partir del 1 de julio de 2027 el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se elevará de forma definitiva al ciento por ciento (100%), fecha en la cual los valores compuestos se actualizarán automáticamente en la nómina.

ARTÍCULO 33. TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO. GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS podrá implantar turnos especiales de trabajo ordinario, nocturno o rotativo, de conformidad con las necesidades operativas de la planta de alimentos y bajo las modalidades autorizadas por el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 34. EVALUACIÓN Y EQUIVALENCIA DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad en el establecimiento equiparable, las partes pactarán equitativamente un promedio o tomarán como referencia actividades diurnas semejantes en la misma región.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la compañía y los trabajadores pueden estipular salarios uniformes, siempre que estos, comparados con las actividades idénticas diurnas, compensen con creces los recargos legales.

ARTÍCULO 35. AUTORIZACIÓN EXPRESA PARA TRABAJO SUPLEMENTARIO. La compañía no reconocerá ni pagará trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente y por escrito hayan sido autorizadas previamente por el Jefe de planta o Gerencia de operaciones. Cuando la necesidad del trabajo extra se presente de manera imprevista, fortuita o inaplazable para salvaguardar la inocuidad alimentaria, el operario ejecutará la labor y la informará por escrito a la empresa dentro de las primeras doce (12) horas siguientes.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder el tope absoluto de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

CAPÍTULO VII DESCANSOS OBLIGATORIOS REMUNERADOS Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 36. DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DÍAS DE FIESTA. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta oficiales reconocidos por la legislación laboral colombiana. El descanso en estos días tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas.

PARÁGRAFO 1: DÍAS FESTIVOS RECONOCIDOS: Todos los trabajadores de la empresa tienen

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, 9 de julio (Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá - Ley 2578 de 2026), 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además de los días jueves y viernes santos, la Ascensión del Señor, el Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2. TRASLADO DE FESTIVOS (LEY EMILIANI): De conformidad con la Ley 51 de 1983 y la Ley 2578 de 2026, los descansos remunerados correspondientes al 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 9 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, la Ascensión del Señor, el Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando coincidan con un día domingo, su goce se trasladará igualmente al lunes de forma obligatoria.

ARTÍCULO 37. REMUNERACIÓN PROPORCIONAL. 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 directa al tiempo laborado durante dicha semana (Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 1. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: De conformidad con el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado de forma vinculante por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo en días de descanso obligatorio o festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario, aplicando la siguiente gradualidad legal obligatoria:

1. A partir del 1 de julio de 2026: El recargo por trabajar en día de descanso obligatorio o festivo será del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. A partir del 1 de julio de 2027: El recargo se elevará de forma definitiva al ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario.
3. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador que labore solo tendrá derecho a percibir el recargo aquí establecido.
4. Excepción por turnos de 36 horas: Se exceptúa del pago de este recargo dominical al personal que haya pactado la jornada de turnos sucesivos de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. ACUERDO DE DÍA DE DESCANSO ALTERNATIVO: En concordancia con el parágrafo tercero del Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo (Ley 2466 de 2025), la compañía y el trabajador podrán convenir por escrito que el día de descanso obligatorio sea cualquier otro día de la semana distinto al domingo. De no mediar acuerdo expreso y firmado, se presumirá legalmente que el día de descanso obligatorio es el domingo.

ARTÍCULO 38. AVISO DE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en días domingo o de descanso obligatorio dentro de la planta de alimentos, el empleador fijará en un lugar público y visible del establecimiento, con una anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En dicha relación se especificará claramente el día y

las horas en que disfrutarán de su respectivo descanso compensatorio (Artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 39. SUSPENSIÓN DE LABORES POR FIESTAS NO LEGALES. Cuando por motivo de fiesta o festividad no determinada en la Ley 51 de 1983 la empresa suspendiere el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado de forma efectiva. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso por escrito para la suspensión o la debida compensación horaria dentro de la misma semana. Este trabajo compensatorio se remunerará sobre la tarifa ordinaria, sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 del CST).

ARTÍCULO 40. REQUISITOS PARA LA REMUNERACIÓN DEL DOMINICAL. La compañía está obligada a remunerar el descanso dominical ordinario a los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o que habiendo faltado, lo hicieran por justa causa comprobada como: incapacidad médica, accidente de trabajo, calamidad doméstica debidamente soportada, fuerza mayor o caso fortuito.

PARÁGRAFO: No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical ordinario el trabajador que se encuentre bajo sanción disciplinaria de suspensión, disfrute de una licencia no remunerada durante la semana, o registre faltas injustificadas. Tampoco habrá lugar a este pago cuando el trabajador reciba por ese mismo día un auxilio económico por incapacidad de la EPS o ARL, caso en el cual se registró por las normas de la seguridad social.

ARTÍCULO 41. EFECTO DE LOS FESTIVOS INTERMEDIOS. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta oficiales intermedios no interrumpen la continuidad de la semana y se computan legalmente como si en ellos se hubiere prestado el servicio efectivo por parte del trabajador (Artículo 173, Numeral 2 del CST).

ARTÍCULO 42. SALARIO INCLUSIVO DEL DESCANSO. En todo salario ordinario pactado en los contratos de trabajo se entiende comprendido de forma automática el pago del descanso en los días en que este es legalmente obligatorio y remunerado (Artículo 174 del CST).

ARTÍCULO 43. LIQUIDACIÓN DE TRABAJADORES A DESTAJO O VARIABLE. Cuando no se trate de un salario fijo mensual, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical obligatorio será el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta únicamente los días efectivamente laborados (Artículo 141 del CST).

ARTÍCULO 44. DERECHOS POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. De conformidad con los Artículos 180 y 181 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados y armonizados con la Ley 2466 de 2025, los derechos se reconocerán según la frecuencia de la labor:

1. Trabajo Habitual (Tres o más domingos o festivos al mes): El trabajador que labore de forma habitual en días de descanso obligatorio tiene derecho simultáneamente a un

recargo en dinero del noventa por ciento (90%) —o la tarifa vigente según la gradualidad legal— Y a un día de descanso compensatorio remunerado a la semana siguiente.

2. Trabajo Excepcional (Uno o dos domingos o festivos al mes): El trabajador tendrá derecho al recargo en dinero de ley, y la empresa le garantizará de forma obligatoria un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente para preservar su salud y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 45. OTORGAMIENTO DEL DESCANSO COMPENSATORIO. La compañía otorgará el descanso semanal compensatorio acumulado o individual de la siguiente manera:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, de forma individual o por el sistema de turnos escalonados de la planta de alimentos.
2. Al personal operativo que labore en turnos continuos, se le asignará un día completo de 24 horas consecutivas de desconexión.

ARTÍCULO 46. ACUMULACIÓN DE DESCANSOS. En caso de labores técnicas o de producción en la planta de alimentos que por razones estrictas de inocuidad no puedan ser suspendidas temporalmente, se podrán acumular los días de descanso compensatorio para ser disfrutados de forma consecutiva en la semana inmediatamente siguiente a la terminación de la contingencia operativa.

ARTÍCULO 47. GARANTÍA DE DESCANSO PARA PERSONAL TÉCNICO. Los trabajadores que, por sus conocimientos técnicos, laboratorios o control de calidad ejecuten labores que no puedan ser interrumpidas sin grave perjuicio para la inocuidad, recibirán la remuneración con los recargos dominicales establecidos en este reglamento, pero bajo ninguna circunstancia se les privará de su derecho al día de descanso compensatorio, el cual será reprogramado de forma obligatoria por la Dirección de Planta dentro de los términos de ley.

ARTÍCULO 48. AUTORIZACIÓN EXPRESA. La compañía no reconocerá ningún recargo ni descanso compensatorio por trabajo dominical o festivo que no haya sido expresamente autorizado u ordenado de forma previa y por escrito por la Gerencia de Planta o el área de Operaciones.

CAPÍTULO VIII VACACIONES

ARTÍCULO 49. DERECHO A LAS VACACIONES. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la compañía durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, Numeral 1º del CST).

PARÁGRAFO: Para efectos del conteo de los quince (15) días hábiles de vacaciones, se considerarán días hábiles los días lunes a sábado, de conformidad con la jornada laboral ordinaria de la planta establecida en este reglamento. Solo se excluirán del conteo los días domingos y los festivos de ley oficiales que vengán dentro del periodo decretado.

ARTÍCULO 50. ÉPOCA DE VACACIONES Y NOTIFICACIÓN. La época de vacaciones debe ser

señalada por la compañía a más tardar dentro del año siguiente a causarse el derecho. Estas deben ser concedidas de oficio o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La compañía dará a conocer al trabajador, con un mínimo de quince (15) días calendario de anticipación, la fecha exacta en que le serán concedidas las vacaciones (Artículo 187 del CST).

ARTÍCULO 51. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones (incapacidad médica expedida por la EPS o una licencia de ley), el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas por los días que le hicieren falta, una vez cese la causa de la interrupción (Artículo 188 del CST).

ARTÍCULO 52. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. La compañía y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud expresa del empleado, que se pague en dinero hasta la mitad (7.5 días) de las vacaciones, de conformidad con el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010.

PARÁGRAFO: Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier causa sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones causadas, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, tomando como base de liquidación el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del CST).

ARTÍCULO 53. GOCE MÍNIMO Y ACUMULACIÓN. El trabajador deberá gozar anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

PARÁGRAFO 1: La compañía y el trabajador pueden convenir por escrito en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 2: Si el trabajador goza únicamente de los seis (6) días mínimos de vacaciones en un año, se presumirá legalmente que acumula los días restantes para los periodos posteriores.

PARÁGRAFO 3: La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Artículo 190 del CST).

ARTÍCULO 54. SALARIO BASE DE LIQUIDACIÓN. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el valor del trabajo suplementario o de horas extras, y el valor del auxilio de transporte. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 55. REGISTRO OBLIGATORIO. La compañía llevará un registro de vacaciones (físico o digital) en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, la fecha en que las termina y la remuneración pagada por las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5º).

ARTÍCULO 56. CONTRATOS INFERIORES A UN AÑO. En los contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de sus vacaciones de forma proporcional al tiempo laborado, cualquiera que este sea, al momento de la liquidación del

contrato o cumplimiento del término pactado (Artículo 3, Parágrafo de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 57. PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS OBLIGATORIAS. La compañía concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas ordenadas por la ley, siempre que se cumpla con los requisitos de notificación y soportes probatorios aquí establecidos:

- 1. VOTACIÓN (SUFRAGIO):** Todo trabajador tiene derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo utilizado para votar. Este descanso se disfrutará dentro del mes siguiente a la fecha de la votación, de común acuerdo con el Jefe de planta, previa solicitud escrita y presentación del Certificado Electoral original (Ley 403 de 1997).
- 2. JURADO DE VOTACIÓN / CLAVERO / ESCRUTADOR:** Los trabajadores nombrados por la Registraduría para estos cargos transitorios de forzosa aceptación tendrán derecho a un (1) día completo de descanso compensatorio remunerado. Esta licencia se disfrutará dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la votación, de común acuerdo con el empleador, anexando la respectiva certificación de la Registraduría Nacional (Artículo 105 del Código Electoral).
- 3. CITAS MÉDICAS Y DE ESPECIALISTAS:** De conformidad con el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, la empresa otorgará licencia remunerada para asistir a citas médicas de urgencia o citas programadas con médicos generales o especialistas. El trabajador deberá informar al jefe inmediato con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación (salvo urgencias imprevisibles) y radicar el respectivo certificado de asistencia emitido por la EPS, IPS, medicina prepagada o médico tratante autorizado.
- 4. GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Entiéndase por calamidad doméstica todo suceso imprevisto, caso fortuito o fuerza mayor de origen personal o familiar (hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil) que afecte gravemente el normal desarrollo de las actividades del trabajador, de conformidad con la Ley 2466 de 2025.
 - **Duración:** Para fijar los días de licencia remunerada, el área de Gestión Humana aplicará una prueba de razonabilidad y proporcionalidad, evaluando la gravedad del hecho, la afectación del trabajador y sus redes de apoyo familiares. Los primeros dos (2) días serán cubiertos de forma obligatoria por la empresa como descanso remunerado sin opción de descuento o reposición de tiempo. Si la gravedad exige más días, las partes podrán acordar prórrogas o compensaciones horarias. El trabajador deberá aportar las pruebas conducentes dentro de los cinco (5) días siguientes a su reincorporación.
- 5. ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Se concederá permiso remunerado para asistir al sepelio de compañeros de trabajo, siempre que se avise con veinticuatro (24) horas de anticipación y la ausencia no afecte la inocuidad ni la continuidad de la línea de

producción. La empresa autorizará un tope máximo del treinta por ciento (30%) del personal del respectivo turno. El tiempo empleado no se descontará del salario ni se exigirá su reposición.

6. **COMISIONES SINDICALES:** Se otorgarán los permisos necesarios para el desempeño de comisiones sindicales transitorias inherentes a la organización, previo aviso oportuno por escrito, siempre que el número de ausentes no perjudique la marcha normal de la planta de alimentos.
7. **LICENCIA POR LUTO:** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, yernos, nueras) o primero civil (padres adoptantes, hijos adoptivos), el trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles consecutivos (Ley 1280 de 2009). Esta licencia es intransferible, no acumulable ni negociable en dinero. El hecho se acreditará con el Registro Civil de Defunción dentro de los treinta (30) días siguientes.
8. **LICENCIA DE PATERNIDAD:** El esposo, compañero permanente o padre adoptante tendrá derecho a la licencia remunerada de paternidad conforme a los términos de la Ley 2114 de 2021 y las adiciones de la Ley 2466 de 2025. Consiste en el descanso remunerado tras el nacimiento o entrega del menor adoptado. El único soporte válido es el Registro Civil de Nacimiento, que debe presentarse a la empresa dentro de los treinta (30) días siguientes al parto para el respectivo recobro ante la EPS.

PARÁGRAFO 1: El trabajador podrá optar, de común acuerdo con la empresa, por las figuras de Licencia Parental Compartida (distribuir las últimas 6 semanas de la madre) o Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial (trabajar medio tiempo para duplicar los días de descanso), cumpliendo con los requisitos médicos y legales establecidos en el Artículo 236 del CST.

9. **LICENCIA DE MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el 100% del salario ordinario que devengue al iniciar el descanso (Artículo 236 del CST).

PARÁGRAFO 1: Para disfrutar de la licencia, la trabajadora radicará el certificado médico que contenga: el estado de embarazo, la fecha probable del parto y el día de inicio de la licencia (la cual debe arrancar obligatoriamente mínimo dos semanas antes del parto, o una semana por criterio médico).

PARÁGRAFO 2: La licencia se ampliará en casos de niños prematuros (sumando la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término) y se extenderá en dos (2) semanas adicionales en casos de partos múltiples o hijos nacidos con alguna condición de discapacidad.

PARÁGRAFO 3: Todas las provisiones, periodos de lactancia reglamentarios (dos descansos de 30 minutos diarios durante los primeros 6 meses) y garantías de estabilidad laboral reforzada aplican exactamente en las mismas condiciones para las madres adoptantes, contados desde la entrega oficial del menor.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS Y HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 58. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. La compañía y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea; respetando siempre el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) o el fijado en pactos o convenciones colectivas.
2. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) SMLMV, valdrá la estipulación escrita de un Salario Integral, el cual, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios (trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses a las cesantías, subsidios y suministros en especie), a excepción de las vacaciones (Artículo 132 del CST).
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) SMLMV, más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
4. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente e impuestos. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, la totalidad de la base salarial de los diez (10) SMLMV servirá como base completa para efectuar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y los aportes parafiscales (SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar), sin aplicar reducciones sobre el factor prestacional.
5. El trabajador que se acoja a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de sus prestaciones causadas hasta la fecha, sin que ello extinga o termine su contrato de trabajo.
6. A los trabajadores a quienes por motivo del servicio la compañía les programe jornadas inferiores a la máxima legal (42 horas semanales), se les pagará el salario en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, tomando como referencia el cargo equivalente en jornada completa.
7. Cuando el trabajo por equipos en la planta de producción implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes podrán estipular salarios uniformes, siempre que estos compensen económicamente y superen de forma demostrable los recargos nocturnos legales individuales de la Ley 2466 de 2025.
8. En cumplimiento del principio constitucional de "A trabajo igual, salario igual", la compañía prohíbe cualquier diferencia salarial basada en razones de sexo, edad, género, raza, religión, nacionalidad, opinión política o actividad sindical.
9. El pago del sueldo mensual cubre de forma anticipada el descanso en los días domingo y festivos obligatorios que se interpongan en el periodo.
10. La compañía podrá efectuar incrementos salariales diferenciados basados estrictamente en criterios objetivos, comprobables y razonables, tales como la antigüedad, la experiencia, el rendimiento y los estándares de eficiencia técnica en la planta de alimentos, evitando cualquier acto de discriminación o arbitrariedad.

PARÁGRAFO 1: En la compañía no existen salarios, bonos o prestaciones adicionales a las estrictamente obligatorias por la ley colombiana, salvo pacto expreso en contrario.

PARÁGRAFO 2: No constituyen salario las sumas de dinero que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador (bonificaciones o gratificaciones ocasionales), ni lo que reciba en dinero o especie para el desempeño de sus funciones (herramientas de trabajo, dotación técnica de planta, medios de transporte e insumos de inocuidad), según el Artículo 128 del CST.

PARÁGRAFO 3: Se podrán acordar auxilios habituales u oficiales no constitutivos de salario (como alimentación o habitación). No obstante, en estricto cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la suma total de todos los pagos laborales pactados como no constitutivos de salario no podrá superar en ningún caso el veinte por ciento (20%) de la remuneración total mensual del trabajador. El exceso sobre este 20% computará automáticamente como salario para todos los efectos de liquidación de aportes, seguridad social y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 4: Los beneficios descritos en los párrafos anteriores, al ser otorgados por mera liberalidad, no consolidan derechos adquiridos ni obligaciones permanentes a favor del trabajador, pudiendo la empresa modificarlos o prescindir de ellos conforme a las realidades económicas de la operación.

ARTÍCULO 59. SALARIO EN ESPECIE. El salario puede convenirse en dinero efectivo o de forma mixta (dinero y especie). El salario en especie constituye toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba como contraprestación directa del servicio (tales como alimentación de casino o vestuario civil) y deberá valorarse expresamente por escrito en el contrato de trabajo.

PARAGRAFO: Límites: Cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) de su remuneración. Para salarios superiores al mínimo, el componente en especie no podrá superar en ningún caso el cincuenta por ciento (50%) del salario total ordinario. Todo pacto en especie se someterá de igual forma al límite de desalarización de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 60. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal al salario estipulado por días, cuyo pago se liquidará de forma semanal u ordinaria; y sueldo al salario estipulado por periodos mayores, el cual se cancelará de forma quincenal o mensual (Artículo 133 del CST).

PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 61. DESTINATARIO DEL PAGO. El pago del salario se hará directamente al trabajador o a la persona o personas que este autorice expresamente y por escrito, previa identificación plena de las partes y aceptación por parte de la compañía (Artículo 139 del CST).

ARTÍCULO 62. PERÍODOS DE PAGO. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. De conformidad con la estructura administrativa de la empresa, el período de pago para todo el personal de la compañía será de carácter quincenal (Artículo 134 del CST).

ARTÍCULO 63. MEDIO, FECHA Y LUGAR DE PAGO. El pago de los salarios y recargos se efectuará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria de nómina asignada por el trabajador. Los desembolsos se realizarán ordinariamente los días quince (15) y treinta (30) de cada mes calendario, o el día hábil inmediatamente anterior si las fechas mencionadas coinciden con un día sábado, domingo o festivo oficial. El comprobante de pago electrónico de nómina será enviado al correo personal del trabajador registrado.

PARÁGRAFO: LIQUIDACIÓN FINAL POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO: A la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, la compañía procederá a realizar la liquidación y pago definitivo de los salarios pendientes, prestaciones sociales (cesantías, intereses, prima de

servicios), vacaciones e indemnizaciones si a ellas hubiere lugar, de forma inmediata o en el menor tiempo operativamente posible, con el fin de dar estricto cumplimiento al Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. La compañía no retendrá sumas de dinero sin la autorización expresa y escrita del trabajador, salvo los descuentos obligatorios de ley (seguridad social y retenciones).

ARTÍCULO 64. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de los recargos por trabajo nocturno (según la Ley 2466 de 2025) deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período quincenal en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período quincenal inmediatamente siguiente (Artículo 134 del CST).

ARTÍCULO 65. RECLAMACIONES POR ERRORES EN LA REMUNERACIÓN. Los reclamos originados por presuntas inconsistencias, faltas de pago de recargos o equivocaciones en el valor de la remuneración quincenal deberán presentarse directamente por el trabajador interesado ante el área de Gestión Humana de la compañía. Dicha reclamación deberá radicarse, preferiblemente, dentro de la quincena siguiente a la fecha del pago objetado, aportando los soportes respectivos, con el fin de que la empresa realice las validaciones técnicas y aplique los ajustes pertinentes en la nómina subsiguiente si a ello hubiere lugar.

CAPÍTULO XI

SERVICIO MEDICO, 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.

ARTÍCULO 66. OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST). Es obligación de GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, garantizará los recursos necesarios para implementar, ejecutar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las normas que los modifiquen, con el objeto de asegurar la protección integral de los trabajadores en la planta de alimentos.

ARTÍCULO 67. COBERTURA MÉDICA ASISTENCIAL. Los servicios médicos, odontológicos, farmacéuticos y psicológicos que requieran los trabajadores de la compañía serán cubiertos de forma exclusiva por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a las cuales se encuentren afiliados, según la naturaleza del evento (común o laboral).

ARTÍCULO 68. AVISO INMEDIATO DE ENFERMEDAD. Todo trabajador que se sienta enfermo durante su turno o antes de iniciar este deberá comunicarlo inmediatamente a su jefe directo o al área de Gestión Humana. El trabajador deberá radicar el soporte médico de atención dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la emisión del diagnóstico. Si el trabajador no diere el aviso oportuno dentro del término indicado, su inasistencia se catalogará provisionalmente como injustificada para los efectos legales y disciplinarios a que haya lugar, a menos que demuestre fuerza mayor, caso fortuito o absoluta imposibilidad física para comunicarse.

ARTÍCULO 69. REGLAMENTACIÓN DE CITAS MÉDICAS E INCAPACIDADES. Para el debido control de ausencias por salud, se fijan las siguientes reglas internas de la empresa:

1. Justificación de ausencias: Como justificación para faltar al trabajo se acepta el certificado de incapacidad emitido por la EPS o la ARL. Cuando el trabajador sea atendido por un

médico particular, la compañía aceptará el documento como justificación inicial de su ausencia, pero el trabajador estará obligado a tramitar la transcripción de la incapacidad ante su EPS dentro de los términos legales, siendo este el único documento válido para el reconocimiento económico del auxilio.

2. Tiempo de reporte: Cuando el trabajador reciba una incapacidad médica, deberá enviar una copia digital o física al área de Gestión Humana en un término no mayor a un (1) día calendario desde su expedición.
3. Citas con Especialistas: De conformidad con la Ley 2466 de 2025, las citas médicas con especialistas deberán informarse al jefe inmediato tan pronto la IPS asigne la fecha, radicando la solicitud de permiso con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación para permitir el relevo en la línea de producción.
4. Soporte de permanencia: El trabajador que asista a una consulta médica o examen programado estará obligado a presentar la constancia de asistencia firmada por el médico donde se verifique la hora de ingreso y salida de la institución médica, con el fin de computar de forma correcta el tiempo del permiso.

ARTÍCULO 70. OBLIGATORIEDAD DE TRATAMIENTOS MÉDICOS. Los trabajadores deben someterse estrictamente a las instrucciones, restricciones y tratamientos ordenados por los médicos de la EPS, ARL o los médicos ocupacionales de la empresa. La renuencia injustificada del trabajador a acatar las directrices médicas, los tratamientos preventivos o las recomendaciones de rehabilitación laboral dictadas para proteger su salud se tipificará como Falta Grave, configurando una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa (Artículo 62, Numeral 12 del CST).

ARTÍCULO 71. AISLAMIENTO POR ENFERMEDADES INFECTOCONTAGIOSAS. Cuando un trabajador padezca una enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter de laboral, pero que ponga en riesgo la inocuidad alimentaria de la planta o la salud de sus compañeros, será reubicado o aislado provisionalmente de su sitio de labor. Su retorno a la línea de producción de alimentos dependerá exclusivamente de la certificación de aptitud laboral emitida por la EPS, la ARL o el médico especialista, garantizando que el puesto de trabajo no represente un riesgo para su salud o la de los demás.

ARTÍCULO 72. REPORTE INMEDIATO DE ACCIDENTES DE TRABAJO. En caso de ocurrir un accidente de trabajo, incluso el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador afectado — o cualquier compañero que lo presencie — deberá comunicarlo de forma inmediata al jefe de planta o coordinador, al brigadista de primeros auxilios o al representante del SG-SST. Esto con el fin de activar los protocolos de primeros auxilios, prever la asistencia médica de urgencia y realizar el reporte obligatorio ante la ARL y la EPS.

ARTÍCULO 73. EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD POR CULPA GRAVE. La compañía no responderá por las agravaciones que se presenten en las lesiones o perturbaciones del trabajador cuando estas se deriven de la omisión o demora injustificada del empleado en dar el aviso inmediato del accidente de trabajo. Asimismo, la empresa se limitará a prestar los primeros auxilios cuando el accidente haya sido provocado deliberadamente por el trabajador o sea resultado de una violación flagrante y consciente de las órdenes de seguridad.

ARTÍCULO 74. ACATAMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL. Los trabajadores deberán someterse rigurosamente a todas las medidas de higiene, inocuidad y seguridad industrial dictadas por las autoridades y por la empresa, especialmente aquellas relacionadas

con el uso obligatorio de los Elementos de Protección Personal (EPP), manejo seguro de maquinaria de planta, manipulación de alimentos, limpieza y desinfección e higiene locativa.

ARTÍCULO 75. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS NORMAS DE SST. El incumplimiento grave por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, uso de EPP y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en el SG-SST de la compañía, que le hayan sido comunicados previamente por escrito o mediante capacitaciones, constituirá una Justa Causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, de conformidad con el Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, previo agotamiento del debido proceso y derecho de defensa de la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 76. REGISTRO ESTADÍSTICO Y REPORTE DE FURAT / FUREL. La compañía y la ARL llevarán de forma estricta las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales en los registros del SG-SST. Todo accidente de trabajo o diagnóstico de enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado mediante los formatos oficiales (FURAT / FUREL) a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) de forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho o de la notificación del diagnóstico (Ley 1562 de 2012).

ARTÍCULO 77. REMISIÓN NORMATIVA SUPLETORIA. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo sobre Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo, tanto GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS como sus trabajadores se someterán estrictamente a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las Leyes, Decretos y Resoluciones del Sistema General de Riesgos Laborales, y demás preceptos legales vigentes, concordantes y reglamentarios que regulen la materia en el territorio nacional.

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 78. DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. Además de las obligaciones especiales del trabajador contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las prohibiciones que consagra el artículo 60 del mismo Código, y las señaladas en el contrato individual de trabajo, los trabajadores de GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS tienen los siguientes deberes:

1. Observar completa armonía, respeto y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
2. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa del empleador, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento en razón de su trabajo y que sean por naturaleza privadas. No podrá comunicar a terceros información respecto a la elaboración, conservación, trazabilidad y fórmulas de preparación de los diferentes productos fabricados, distribuidos y comercializados por la compañía, cuya divulgación pueda generar un perjuicio económico o reputacional. Su infracción dará lugar a las acciones legales y disciplinarias pertinentes.
3. Ejecutar los servicios de forma personal y subordinada en el lugar que le indique el empleador, de acuerdo con el cargo y las funciones asignadas.
4. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de su trabajo al desempeño de las funciones

encomendadas. Queda estrictamente prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros a realizar labores ajenas a las contratadas.

5. Reasumir sus funciones inmediatamente al vencimiento de las licencias, incapacidades, permisos, comisiones o vacaciones.
6. Laborar con integridad, continuidad y sin interrupciones injustificadas en el horario y turno correspondiente.
7. Acatar con fidelidad y diligencia las órdenes del empleador o sus representantes respecto del trabajo encomendado.
8. Conservar, restituir y responder por el buen estado de los útiles, equipos, maquinaria, muebles y bienes asignados para su labor. En caso de daño o pérdida por culpa, impericia o negligencia comprobada, se adelantará el debido proceso disciplinario. Cualquier descuento de nómina requerirá la autorización previa, expresa, por escrito y por el monto exacto firmada voluntariamente por el trabajador, de conformidad con el artículo 59 del CST y la jurisprudencia aplicable.
9. Participar activamente en las actividades programadas de capacitación, desarrollo personal, inducción o instrucción técnica que determine el empleador.
10. Acatar estrictamente las normas, protocolos, matrices de riesgos y directrices sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
11. Cuidar, optimizar y no desperdiciar los recursos materiales y materias primas suministrados para el desarrollo de su labor.
12. No atender durante las horas de trabajo asuntos, negocios o actividades personales no delegadas por el empleador que puedan constituir un riesgo para su salud o que impidan prestar eficientemente el servicio contratado.
13. Asistir puntualmente a la sede de trabajo y turno asignado. De existir una situación de fuerza mayor que le impida cumplir con la jornada parcial o completa, deberá informar de forma inmediata al empleador o a su representante dentro de las primeras dos (2) horas de su turno, presentando posteriormente la prueba válida que justifique la ausencia. Se configurará una Falta Grave cuando el trabajador no justifique su inasistencia a una o varias jornadas completas o parciales.
14. Dar aviso oportuno al empleador cuando la ausencia se deba a enfermedad general, entregando personalmente o a través de un tercero (en caso de imposibilidad física) el certificado médico expedido o transcrito por la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado.
15. **Manipulación integral de alimentos e inocuidad:** Cumplir de forma rigurosa y obligatoria con las normas de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) según la Resolución 2674 de 2013, que incluye: presentarse al turno con óptima higiene personal; uñas cortas, limpias y sin esmalte; uso estricto y correcto de la dotación (cofia, tapabocas, delantal, botas); abstenerse de usar joyas, relojes, perfumes o elementos colgantes en la línea de producción; y no consumir alimentos, gomas de mascar o fumar dentro de las áreas de proceso. Cualquier desatención en los procesos de conservación, cadena de frío o preparación constituirá una falta grave por poner en riesgo la salud pública.
16. Atender con respeto, amabilidad y eficiencia las solicitudes de los clientes y proveedores, de acuerdo con la labor delegada.
17. Asistir puntualmente a las reuniones, comités y citaciones operativas a las cuales sea convocado por el empleador.
18. **Reporte de medicamentos restringidos:** Informar inmediatamente y por escrito al Jefe de planta o al área de SST sobre la prescripción de medicamentos (analgésicos fuertes, antihistamínicos, ansiolíticos) cuyo consumo pueda generar somnolencia, disminución de reflejos o afectar la operación segura de maquinaria en la planta de alimentos.
19. Mantener estricta disciplina, moral y respeto dentro y fuera de las instalaciones de la empresa

- para con sus compañeros, superiores, clientes y ciudadanos en general.
20. Presentar los informes, registros de producción, bitácoras de limpieza e inventarios en las fechas solicitadas, respetando el formato requerido por la organización.
 21. Entregar las recomendaciones o restricciones de medicina laboral expedidas por la EPS o ARL de forma inmediata al empleador, a más tardar al día hábil siguiente de su expedición.
 22. Mantener permanentemente actualizados sus datos de contacto (dirección residencial, teléfono y correo electrónico) ante Gestión Humana. El incumplimiento de este deber exonerará al empleador de cualquier perjuicio derivado de la imposibilidad de notificar comunicaciones legales, citaciones o el envío de la liquidación final a su residencia real.
 23. Cumplir estrictamente con los compromisos de tratamientos médicos de control derivados de los exámenes de ingreso o periódicos. Si los compromisos son de carácter de rendimiento o disciplinario, acatar el seguimiento del encargado del área.
 24. Ejecutar todas las gestiones propias de su cargo, así como aquellas tareas afines, conexas y complementarias que se le encomienden por parte del empleador o sus representantes.
 25. Mantener la confidencialidad respecto a las evaluaciones periódicas de desempeño que hacen parte de su hoja de vida; cualquier acceso desautorizado a carpetas de terceros deberá ser reportado de inmediato.
 26. Ejecutar los trabajos y tareas encomendadas con honradez, buena fe, lealtad y la mayor eficiencia posible.
 27. Canalizar las observaciones, reclamos y solicitudes a través del conducto regular (Jefe inmediato, jefe de planta, Gestión Humana) de manera fundada, comedida y respetuosa.
 28. Recibir y aceptar con actitud constructiva las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, orientadas a perfeccionar la operación de la empresa.
 29. Obedecer rigurosamente las medidas de mantenimiento preventivo y precauciones indicadas para el uso de herramientas y maquinaria, evitando accidentes de trabajo.
 30. Permanecer durante toda la jornada de trabajo en el sitio o puesto asignado, quedando prohibido ausentarse o abandonar la línea de producción o su lugar de trabajo sin autorización previa de su jefe.
 31. Aceptar los traslados permanentes u ocasionales de sección o puesto de trabajo cuando las necesidades de la producción de alimentos lo requieran, siempre que no se desmejoren sus condiciones salariales o de dignidad laboral.
 32. **Prevención del acoso laboral y violencia de género:** Participar activamente en las jornadas de sensibilización del Comité de Convivencia Laboral, denunciar cualquier conducta que configure acoso o violencia basada en género (Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025), y mantener un trato digno, libre de discriminación, racismo o segregación.
 33. **Desconexión laboral y uso tecnológico:** Utilizar las herramientas tecnológicas, correos institucionales y grupos de mensajería (WhatsApp corporativo) de forma exclusiva para fines laborales. Tanto el empleador como el trabajador respetarán el derecho bidireccional a la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022 y Ley 2466 de 2025), absteniéndose de emitir o responder requerimientos fuera de la jornada de trabajo pactada, salvo situaciones de fuerza mayor o emergencias operativas imprevistas en la planta de alimentos.
 34. Dar un manejo estrictamente confidencial y conforme a la ley a los datos personales de clientes, proveedores y compañeros a los que tenga acceso en razón de su cargo, absteniéndose de darles un uso diferente al autorizado por la empresa. Ley Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012).
 35. **Prohibiciones respecto al manejo de Información Confidencial y Datos Personales:**
Los trabajadores del EMPLEADOR tienen estrictamente prohibido:

- a. **Uso no autorizado de bases de datos:** Extraer, copiar, reproducir, fotografiar, escanear o descargar por cualquier medio físico o digital las bases de datos de clientes, proveedores, aliados comerciales o trabajadores de la empresa, sin autorización previa y por escrito de la gerencia o del Oficial de Protección de Datos.
- b. **Divulgación a terceros:** Comunicar, ceder, vender, transferir o facilitar el acceso a personas naturales o jurídicas ajenas a la empresa de cualquier dato personal (como números de cédula, teléfonos, correos, direcciones o datos financieros) al que se tenga acceso en razón de sus funciones.
- c. **Uso de canales no corporativos:** Almacenar, procesar o transmitir datos personales de clientes o proveedores en dispositivos personales (celulares propios, computadores externos, memorias USB privadas) o a través de canales de comunicación no autorizados por la empresa (como cuentas de correo personales o chats privados de WhatsApp).
- d. **Consulta por curiosidad:** Acceder, consultar o modificar registros, carpetas, historias o datos personales de compañeros de trabajo, clientes o directivos que no guarden relación directa con el cumplimiento estricto de las funciones asignadas en su contrato de trabajo.
- e. **Incumplimiento de políticas internas:** Omitir o evadir los protocolos de seguridad de la información establecidos por la empresa, tales como compartir contraseñas de acceso a los sistemas, dejar sesiones de usuario abiertas en computadores o abandonar documentos físicos con datos sensibles en áreas comunes.
- f. **Uso de datos post-vinculación:** Utilizar la información, contactos o datos personales conocidos durante la ejecución del contrato para fines personales, comerciales propios o en beneficio de empresas competidoras, incluso después de terminada la relación laboral.

36. Prohibiciones sobre Manipulación, Inocuidad Cárnica y Seguridad Alimentaria (Decreto 1500 de 2007:

Queda estrictamente prohibido a los trabajadores del **EMPLEADOR:**

- a. **Ruptura negligente de la cadena de frío:** Mantener canales, carne despostada o productos cárnicos procesados fuera de las áreas de refrigeración o congelación por tiempos que superen los límites técnicos permitidos, afectando la temperatura interna exigida por la ley (Refrigeración: 0°C a 4°C; Congelación: mínimo -18°C).
- b. **Incumplimiento de pautas higiénicas y sanitarias estrictas:** Omitir el lavado y desinfección profunda de manos, botas y delantales al ingresar a las salas de proceso, después de usar los servicios sanitarios, o tras manipular material considerado de alto riesgo (visceras, decomisos o desechos).
- c. **Uso de accesorios, objetos personales y maquillaje:** Ingresar a las zonas de desposte, empaque, almacenamiento o despacho portando joyas (anillos, pulseras, relojes, cadenas, aretes), uñas largas, esmaltadas o postizas, perfumes intensos o maquillaje que constituyan un riesgo de contaminación física o química.
- d. **Malas prácticas conductuales en zonas de proceso:** Toser, estornudar, escupir, rascarse, fumar, comer, beber, o masticar chicle en las áreas destinadas a la manipulación, almacenamiento o transporte de carne y productos cárnicos comestibles.
- e. **Incumplimiento de los POES (Procedimientos Operativos de Sanitización):** Omitir, alterar o realizar de forma deficiente las labores de limpieza y desinfección de cuchillos, ganchos, sierras, mesas y superficies de contacto directo con la carne, antes, durante y después de la jornada.
- f. **Provocar contaminación cruzada:** Permitir el contacto directo o el flujo cruzado entre carne cruda con productos listos para el consumo, o entre carne de diferentes especies (por ejemplo, porcino y bovino) sin la debida separación y limpieza de equipos. Al igual que almacenar producto cárnico directamente sobre el piso.

- g. **Ocultamiento de síntomas o patologías:** Omitir el reporte inmediato al empleador en caso de presentar heridas abiertas, infecciones cutáneas, llagas, diarrea, vómito o enfermedades respiratorias, continuando con la manipulación directa de los productos.
 - h. **Alteración de registros de control del Sistema de Aseguramiento:** Falsear, omitir o modificar los registros de temperatura, planillas de limpieza, tiempos de despacho, control de plagas o cualquier documento exigido dentro del Plan de Saneamiento y el Sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP).
 - i. **Retiro de indumentaria protectora e ingreso de elementos extraños:** Utilizar el uniforme, botas de seguridad o delantal de protección fuera de las áreas de proceso asignadas (como salir a la calle o zonas externas con la dotación puesta), o ingresar herramientas, empaques o químicos no autorizados a las salas de desposte y almacenamiento.
37. La violación por parte del TRABAJADOR a cualquiera de las prohibiciones descritas, especialmente las relacionadas con la Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos), se considerará como una falta grave que faculta al EMPLEADOR para terminar el contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previo agotamiento del debido proceso disciplinario.
38. De conformidad con el artículo 62 (numeral 6) del Código Sustantivo del Trabajo y el Sistema Oficial de Inspección dictado por el **Decreto 1500 de 2007**, el incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones aquí descritas será calificado como una **falta grave**. Lo anterior, debido a que estas conductas ponen en riesgo la inocuidad alimentaria, la salud pública de los consumidores y exponen a la empresa a medidas sanitarias de seguridad, decomisos o clausuras por parte del INVIMA o autoridades de salud. Su violación facultará al EMPLEADOR para rescindir el contrato de trabajo con justa causa, previo cumplimiento del debido proceso.

PARAGRAFO: INTEGRACIÓN DE POLÍTICAS DE CONVIVENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL, GÉNERO Y DE DESCONEJION LABORAL. La Política Interna de Convivencia Laboral, el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006), y el Protocolo de Prevención de Violencias Basadas en Género y Discriminación (conforme a las directrices de la Ley 2466 de 2025) y de desconexión laboral, adoptados formalmente por **GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS**, hacen parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo para todos los efectos legales y disciplinarios. Su desconocimiento o vulneración por parte de cualquier trabajador se tramitará bajo el procedimiento sancionatorio aquí establecido y podrá ser calificado como falta grave según la naturaleza del evento.

CAPÍTULO XIII TRASLADOS PERMANENTES U OCASIONALES

ARTÍCULO 79. FACULTAD DE TRASLADO INTERNO (IUS VARIANDI). La compañía, en ejercicio de su facultad subordinante y conforme a las necesidades técnicas, de inocuidad o de producción de la planta de alimentos, podrá efectuar traslados de personal entre puestos, secciones, líneas de producción o turnos de trabajo, garantizando en todo momento el respeto a las condiciones laborales dignas, justas y la seguridad del trabajador (Artículo 23 del CST).

ARTÍCULO 80. CRITERIOS DE RAZONABILIDAD. La asignación de puestos o la rotación de turnos se realizará bajo criterios objetivos de productividad y aseguramiento de la calidad. Antes de ordenar un cambio permanente de sección o de horario que pueda impactar sustancialmente al trabajador, la empresa evaluará las condiciones de salud u obligaciones graves de cuidado del operario para evitar perjuicios desproporcionados.

ARTÍCULO 81. RECHAZO INJUSTIFICADO A LA ROTACIÓN O TRASLADO INTERNO. Cuando la orden de cambio de puesto o turno cumpla con las necesidades técnicas de la planta de producción y no

vulnera la dignidad del trabajador, su desobediencia constituirá una transgresión a los deberes laborales.

PARÁGRAFO: El trabajador que presente objeciones frente a una rotación o traslado interno deberá comunicarlas por escrito a su jefe inmediato dentro de la misma jornada, exponiendo razones fundadas de fuerza mayor. Si se demuestra que la oposición carece de sustento objetivo y obedece a una mera renuencia caprichosa a acatar el orden operativo, la empresa iniciará el procedimiento disciplinario, lo cual podrá calificarse como falta grave y dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por insubordinación (Artículo 62, Numeral 6 del CST).

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 82. ORDEN JERÁRQUICO Y REPRESENTACIÓN. El orden jerárquico de la estructura organizacional de GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS, para efectos de la línea de mando, conducto regular y dirección operativa, es el siguiente:

1. Asamblea General de Accionistas.
2. Gerente General y Gerente Suplente.
3. Gerencias de Procesos y Operaciones (Jefatura de Planta).
4. Coordinadores, Jefes y Líderes de Área.

PARÁGRAFO 1: FACULTAD SANCIONATORIA Y DOBLE INSTANCIA: La facultad de iniciar procesos disciplinarios e imponer sanciones o terminaciones de contratos de trabajo estará delegada en primera instancia en las Gerencias de Procesos, Operaciones y/o la Jefatura de Recursos Humanos (o quien haga sus veces). Contra las sanciones impuestas, el trabajador podrá interponer el recurso de apelación, el cual será resuelto en segunda instancia por el Gerente General o su Suplente, garantizando así el debido proceso legal. Los demás líderes, coordinadores o jefes inmediatos de la compañía carecen de facultad sancionatoria directa, pero tendrán el deber de reportar las faltas por escrito y apoyar el trámite aportando las pruebas correspondientes.

PARÁGRAFO 2: FLEXIBILIDAD ORGANIZACIONAL: La compañía podrá modificar, suprimir o crear cargos dentro de su estructura organizacional conforme lo autoricen sus órganos sociales y directivos, de acuerdo con las necesidades operativas de la compañía y lo establecido en los estatutos de la empresa.

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 83. PROTECCIÓN Y LÍMITES AL TRABAJO DE MENORES DE EDAD. GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS fijará como política general de contratación la vinculación exclusiva de personal mayor de edad (18 años cumplidos). En caso excepcional de requerirse la contratación de menores de edad (mayores de 15 años y menores de 18), la compañía se someterá estrictamente a la obtención de la autorización previa y escrita del Inspector del Trabajo, de conformidad con el artículo 113 de la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia).

PARÁGRAFO: Queda terminantemente prohibido contratar a menores de dieciocho (18) años

para labores que pongan en riesgo su moralidad, su salud, su integridad física o que obstaculicen de cualquier forma su derecho fundamental a la educación, en estricto cumplimiento del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ARTÍCULO 84. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD. En cumplimiento de la legislación nacional y las resoluciones vigentes del Ministerio del Trabajo, los menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados bajo ninguna circunstancia en las siguientes actividades, por suponer una exposición severa a riesgos para su salud o integridad:

1. Trabajos que impliquen exposición a sustancias tóxicas, nocivas, cancerígenas, explosivas, inflamables o cáusticas.
2. Trabajos a temperaturas anormales (frío o calor extremo), en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación (como cavas de congelación profunda industriales).
3. Trabajos donde el menor esté expuesto a ruidos continuos que sobrepasen los límites técnicos permitidos por la salud ocupacional.
4. Trabajos que involucren la manipulación, levantamiento o transporte manual de cargas pesadas que excedan las capacidades reglamentarias para su edad.
5. Operación de maquinaria pesada, herramientas cortantes motorizadas de alta velocidad (sierras industriales de desposte, esmeriladoras, laminadoras o cizalladoras) o trabajos próximos a transmisiones pesadas sin la debida protección.
6. Labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alta tensión o radiaciones de cualquier índole.
7. Trabajos en turnos nocturnos. De conformidad con el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006, la jornada de los menores de edad autorizados entre los 16 y 18 años no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta (36) semanales, y en ningún caso podrán trabajar después de las seis de la tarde (6:00 p.m.).
8. Las demás actividades catalogadas como peligrosas o insalubres de forma específica por los reglamentos del Ministerio del Trabajo y de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que se encuentren cursando estudios técnicos o tecnológicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o instituciones avaladas por el Ministerio de Educación, podrán realizar sus prácticas o etapas productivas en la empresa, siempre y cuando las operaciones correspondientes cuenten con el aval del Ministerio del Trabajo, se ejecuten bajo tutoría permanente, con un adecuado entrenamiento y aplicando de forma rigurosa las medidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para garantizar la prevención absoluta de riesgos.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA SOCIEDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales de GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos, herramientas adecuadas y las materias primas necesarias para la correcta realización de las labores encomendadas.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones locativas apropiadas y elementos adecuados de protección personal (EPP) contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se

garantice razonablemente la seguridad, la salud y la inocuidad en los procesos de la planta de alimentos.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, la compañía mantendrá un botiquín reglamentario y personal capacitado en brigadas, según las disposiciones de las autoridades sanitarias y los protocolos del SG-SST.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos, fechas y lugares convenidos en este reglamento y en los contratos individuales.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias religiosas, orientación sexual, identidad de género y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias y permisos obligatorios necesarios para los fines y en los términos indicados en el Capítulo de Licencias de este reglamento y las leyes vigentes.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato de trabajo, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el último salario devengado.
8. Abrir, mantener actualizado y llevar al día los registros físicos o electrónicos de horas extras y de vacaciones.
9. **Protección a la lactancia (ley 2466 de 2025):** Conceder a la trabajadora los descansos remunerados para amamantar a su hijo dentro de la jornada, sin descuento alguno en el salario, bajo los siguientes parámetros:
 - De los 0 a los 6 meses de edad del menor: Dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno.
 - Del mes 7 al mes 12 de edad del menor: Un (1) descanso diario de treinta (30) minutos, de conformidad con la legislación laboral vigente.
10. **Pausas activas de salud:** Otorgar los descansos necesarios para la ejecución de pausas activas y de ergonomía, de conformidad con los tiempos, frecuencias y programaciones técnicas establecidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sin que estos afecten la remuneración ordinaria ni la continuidad desordenada de la línea de producción.
11. Conservar el puesto de trabajo a la empleada que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o de licencias médicas motivadas por el embarazo o el parto.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que de forma excepcional emplee o que realicen etapas productivas (aprendices), con indicación de su fecha de nacimiento y copia de la autorización del Inspector de Trabajo.
13. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad autorizado a la capacitación laboral y coordinar horarios flexibles que le permitan cumplir con sus actividades escolares obligatorias, además de su afiliación obligatoria al Sistema de Seguridad Social Integral y el suministro de la dotación de ley.
14. Cumplir estrictamente las disposiciones de este reglamento y mantener el orden, la moralidad, la armonía laboral y el respeto absoluto a las leyes de la República de Colombia.
15. La empresa adopta de manera vinculante el **Protocolo de Prevención de la Discriminación y el Acoso**, el cual se entiende como documento anexo e integrante del presente reglamento para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 86. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador, además de las contempladas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

A. Sobre el Respeto, la Lealtad y la Buena Conducta

1. Respetar y acatar la misión, visión y principios corporativos de la empresa.

2. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, lealtad y colocando al servicio de la compañía toda su atención y capacidad normal de trabajo.
3. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable, técnica y diligente.
4. Guardar rigurosamente la moral, el respeto y la decencia en las relaciones con sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores en la planta de alimentos.
6. Utilizar en el trabajo un lenguaje verbal y corporal apropiado, profesional, proscribiendo cualquier manifestación de violencia, discriminación o acoso.
7. Evitar los comentarios destructivos o de pasillo y, en especial, aquellos que hagan referencia en términos negativos, falsos o descalificadores a otras personas, directivos o a la empresa.
8. Promover un clima laboral óptimo mediante el buen trato, la empatía y la comunicación asertiva directamente con los canales autorizados.
9. Mantener excelentes relaciones de respeto con los clientes, proveedores, contratistas, trabajadores y público en general.
10. Atender en forma oportuna, cortés, eficiente y con altos estándares de calidad a los clientes y proveedores de la empresa.
11. Comunicar oportunamente a la dirección de la planta las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños, mermas, pérdidas o perjuicios a los bienes corporativos.
12. Prestar la colaboración e instrucciones posibles en caso de siniestro, emergencia o riesgo inminente que afecten o amenacen la integridad de las personas, materias primas o activos de la empresa, sin que esto implique exposición temeraria de su vida.
13. Informar de inmediato ante las directivas, según el orden jerárquico o los canales confidenciales (Línea Ética/Comité), la comisión de hechos irregulares, hurtos, fraudes, sabotajes o conductas contrarias a las políticas de inocuidad o a las normas legales por parte de trabajadores o terceros.
14. Obrar siempre, en el desarrollo de su labor, de acuerdo con los manuales, fichas técnicas, procesos y procedimientos de la empresa y las disposiciones legales vigentes.
15. Evitar situaciones sentimentales, de parentesco directo o de familiaridad que puedan afectar el rendimiento laboral del trabajador o generar conflictos de interés reales o potenciales en el desempeño de su cargo dentro de la empresa, debiendo reportar dichas situaciones al área de Gestión Humana.

B. Sobre el Seguimiento de Normas, Instrucciones y Cumplimiento de Funciones

16. Observar y cumplir estrictamente los preceptos del presente Reglamento Interno de Trabajo.

17. Acatar lo establecido por la empresa en los procedimientos de administración de personal, control de accesos, registros de turnos y radicación de novedades.
18. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
19. Ejecutar de forma directa las labores conexas, accesorias o complementarias a la principal de su cargo, tales como el mantenimiento simple de herramientas, limpieza, orden, desinfección y correcta presentación de su puesto de trabajo, de acuerdo con las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM).
20. Cumplir fielmente todas las disposiciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias aplicables.
21. Cumplir estrictamente el horario de trabajo asignado (horas de entrada, descansos escalonados y salida) y presentarse preparado para iniciar su labor.
22. Utilizar diariamente de forma obligatoria, exclusiva y pulcra la dotación de calzado y vestido de labor suministrada por la empresa, manteniéndola en óptimas condiciones de higiene.
23. Utilizar rigurosamente durante toda la jornada los Elementos de Protección Personal (EPP), dotación técnica e insumos de seguridad industrial proporcionados por la empresa para su cargo.
24. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de su jornada al desempeño exclusivo de las funciones encomendadas, absteniéndose de realizar actividades personales o distractores.
25. Laborar horas extras cuando las necesidades imprevistas u operativas de la planta de alimentos así lo requieran, siempre dentro de los límites legales (máximo 2 diarias y 12 semanales) y mediando orden del supervisor.
26. Preguntar, consultar o asesorarse con el supervisor inmediato ante cualquier duda sobre la forma técnica o sanitaria de realizar el trabajo asignado.
27. Mantenerse actualizado sobre la información, normas técnicas de manipulación cárnica, reglamentación interna y circulares que guarden relación con su cargo.
28. Asistir con puntualidad, interés y provecho a los cursos de capacitación, entrenamiento, inducción o manipulación de alimentos organizados por la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral ordinaria, según lo acordado y remunerado conforme a la ley.
29. Asistir cumplidamente a las reuniones generales, operativas o de comités para las cuales sea oficialmente citado por sus superiores.
30. Atender y aplicar las indicaciones que la empresa comunique por medio de carteleras, correos corporativos, circulares, memorandos o anuncios institucionales.
31. Responder ante la empresa por los perjuicios, daños materiales o pérdidas que esta sufra como consecuencia directa de su conducta negligente, imprudente, impericia o por el incumplimiento doloso de sus deberes laborales, previo agotamiento del debido proceso.

32. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o de autorizaciones de descuento adquiridos voluntariamente por el trabajador con la empresa, conforme a los límites de ley.
33. Dar cumplimiento estricto a las normas, indicadores y procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) establecidos por la empresa.
34. Dar cumplimiento estricto a las normas, matrices de riesgo y protocolos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la compañía.
35. Cumplir rigurosamente las pautas de control y prevención dictadas por las autoridades competentes (INVIMA, Ministerios, Tránsito, Policía, etc.) aplicables a la operación alimentaria y de transporte de la empresa.
36. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de higiene, orden y aseo personal requeridas para el ingreso a las salas de proceso de alimentos.
37. Acatar las medidas preventivas higiénicas y restricciones epidemiológicas prescritas por el médico ocupacional de la empresa o las autoridades sanitarias para mitigar riesgos biológicos.
38. **Mecanismo de recibo:** Recibir y firmar la copia de las comunicaciones, notificaciones o llamados de atención que le suministre la empresa, exclusivamente en señal de recibido físico o digital. En caso de renuencia injustificada del trabajador a firmar el recibo, la empresa procederá a realizar la lectura del documento y la notificación formal ante dos (2) testigos de la planta, considerándose legalmente notificado para todos los efectos.
39. **Debido proceso:** Asistir puntualmente a las citaciones de descargos disciplinarios, rindiendo de buena fe su versión de los hechos de forma libre, respetuosa y ejerciendo su derecho a la defensa y contradicción.
40. Obedecer las normas del Código Nacional de Tránsito y Transporte, si para la labor contratada o el ejercicio de su cargo se requiere la conducción de motocicletas o vehículos de la compañía o propios puestos al servicio de la labor.
41. Cumplir con los estándares de productividad, metas operativas y rendimientos medios fijados objetivamente por la compañía para su respectiva línea de proceso.
42. Acatar las directrices del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) de la empresa cuando ejecute funciones de conducción de motocicletas, incluyendo el uso de elementos reflectivos, casco reglamentario y mantenimiento preventivo del vehículo.
43. Aceptar las rotaciones internas de puesto, sección u horario (dentro de la misma planta de alimentos), siempre y cuando estas respondan a necesidades técnicas de producción y no impliquen una desmejora de sus condiciones salariales o de su dignidad.
44. **Adicionales en contrato:** Informar por escrito a la empresa al momento de su vinculación laboral, o durante la vigencia de la misma, si tiene obligaciones vigentes de libranza (Ley 1527 de 2012), embargos judiciales alimentarios o civiles de los cuales deba tener conocimiento el área de nómina.

45. **Protocolo de sustancias y alcoholemia:** Someterse a las pruebas preventivas de alcoholemia, tamizaje de sustancias psicoactivas, así como a los exámenes médicos ocupacionales periódicos de visión y audición que ordene el área de SST de forma aleatoria o programada. Estas pruebas se realizarán bajo protocolos que respeten la dignidad humana, con equipos calibrados y con el único fin de salvaguardar la seguridad del trabajador, la inocuidad alimentaria de la planta y prevenir accidentes laborales.

C. Sobre la Permanencia en el Puesto de Trabajo y Cumplimiento de la Jornada

46. Realizar personalmente la labor para la cual fue contratado, cumpliendo con los estándares técnicos en los términos estipulados en su contrato individual.

47. **Protocolos de control de seguridad e inocuidad:** Someterse a las medidas de control e inspección visual de bolsos, paquetes, casilleros (lockers) y vehículos establecidos por la compañía, así como ingresar y salir única y exclusivamente por las zonas peatonales o de control biométrico señaladas por la empresa. Estas inspecciones se realizarán mediante medios tecnológicos (sensores, cámaras) o revisiones visuales que respeten estrictamente la dignidad humana, intimidad y honor del trabajador, conforme a los lineamientos jurisprudenciales vigentes.

48. Observar estrictamente el conducto regular establecido por la empresa para la solicitud previa de permisos, así como para el aviso inmediato y posterior comprobación de incapacidades médicas, calamidades domésticas o licencias, de conformidad con lo regulado en este reglamento.

D. Sobre el Manejo de la Información de la Empresa y Actualización de Datos Personales

49. Brindar información verídica, exacta y oportuna en todos los casos y novedades que requiera la empresa.

50. Guardar absoluta reserva y confidencialidad en relación con los manuales de procedimientos, fórmulas, códigos de inocuidad, programas de sistematización, estados financieros e información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa de cualquier índole, así como la información privada de directivos, empleados, clientes y contratistas.

51. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y por escrito de la gerencia, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios económicos o reputacionales a la empresa. Lo anterior no obsta para cumplir con el deber ciudadano de denunciar delitos comunes o violaciones de normas legales ante las autoridades competentes.

52. Registrar en las oficinas de Gestión Humana su domicilio actual, dirección residencial y número telefónico de contacto, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra dentro de los tres (3) días siguientes a la modificación (Artículo 58 del CST).

53. Registrar y actualizar en la empresa los cambios que ocurran en su estado civil, nacimientos, nombre del cónyuge o compañero(a) permanente, hijos y beneficiarios, adjuntando los soportes de ley. Esta información tendrá carácter estrictamente confidencial y se utilizará exclusivamente para trámites ante el Sistema de Seguridad Social Integral y beneficios corporativos, respetando la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012).

54. Comunicar a la empresa, inmediatamente se produzcan, los hechos que incidan en sus

obligaciones laborales o tributarias, tales como fallecimientos de familiares con derecho a licencia de luto, estado de embarazo o nacimientos.

55. Poner a disposición del empleador o su delegado, en forma inmediata, la información relacionada con claves, contraseñas o códigos de acceso a computadores, correos institucionales o sistemas de seguridad de la planta cuando le sea requerido por necesidades del servicio.
56. Mantener bajo estricto secreto y no revelar ni compartir sus claves o códigos personales de acceso a los sistemas y computadores de la compañía con otros compañeros de trabajo o terceros, obligación que se extiende de forma indefinida incluso después de terminado el contrato laboral.

E. Sobre el Cuidado de los Bienes, Activos y Recursos de la Compañía

57. Utilizar en forma racional, sensata y eficiente los elementos, herramientas, maquinaria de planta o equipos de trabajo, así como los servicios públicos y demás recursos que la empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de sus labores.
58. Conservar y restituir en buen estado de higiene y funcionamiento, salvo el deterioro natural y legítimo, los instrumentos, herramientas y útiles que le hayan sido facilitados, así como las materias primas o insumos cárnicos sobrantes de los procesos.
59. Devolver de forma obligatoria a la empresa la totalidad de los Elementos de Protección Personal (EPP), uniformes, carnés y herramientas asignadas al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa.
60. Evitar, prevenir e impedir la pérdida, daño, merma, contaminación o desperdicio de materias primas, productos terminados, equipos, muebles, energía eléctrica, agua u otros elementos de propiedad de la empresa o bajo su custodia.
61. Presentarse y colaborar activamente en las jornadas de inventarios de materiales, repuestos y herramientas de trabajo a su cargo, respondiendo por la calidad y cantidades inicialmente entregadas, bajo el debido proceso.
62. Informar de manera inmediata a su supervisor sobre cualquier accidente, avería, falla técnica o daño que sufran las maquinarias, los equipos de frío, los muebles, enseres, materias primas o vehículos de la empresa, por leves que estos sean, con el fin de aplicar correctivos inmediatos que protejan la inocuidad alimentaria.
63. Hacer un uso correcto, higiénico y adecuado de los servicios sanitarios, vestieres y duchas de la planta de alimentos, manteniéndolos limpios y cooperando activamente con su conservación.
64. Colaborar en todo momento con las autoridades y denunciar internamente cualquier hecho sospechoso o delictivo que atente, amenace o ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes relacionados con la empresa.
65. Manejar con suma honestidad, delicadeza y transparencia los dineros, cajas menores o títulos valores que por motivo de su cargo le hayan sido confiados, dándoles estrictamente el destino indicado por las instrucciones de sus superiores.

66. Portar en un lugar visible el carné de identificación institucional y los elementos de trazabilidad higiénica exigidos dentro de las instalaciones de la empresa.
67. **Reintegro de pagos en exceso:** En caso de que la empresa, por un error involuntario de tipo técnico o contable, transfiera o consigne al trabajador una suma mayor de dinero a la que legalmente le corresponde en su nómina o liquidación, este se obliga por el principio de la buena fe a no disponer de dicha suma y a proceder de forma inmediata a informar al área de Gestión Humana para autorizar su reintegro o compensación.
68. Informar de forma inmediata a la empresa sobre la pérdida, robo o extravío de su carné de identificación o herramientas de acceso, procediendo a tramitar su reposición.
69. **Auditorías de seguridad operativa:** Presentar y colaborar en las auditorías de procesos, pruebas de aseguramiento de calidad e inspecciones de seguridad operativa que ordenen la empresa o las autoridades competentes (como el INVIMA o autoridades de salud) para verificar el cumplimiento del Plan de Saneamiento.
70. Informar previamente a su jefe inmediato sobre cualquier desplazamiento extraordinario que deba realizar fuera de su puesto habitual por razón de sus funciones.
71. Evitar cualquier acción u omisión personal que pueda conducir a clientes, proveedores o entidades públicas a formular quejas, reparos o acciones legales contra la empresa por la conducta del trabajador.
72. Informar oportunamente al área de Gestión Humana sobre cualquier error detectado en la liquidación de sus desprendibles de pago, ya sea a su favor o en su contra, para proceder a su respectiva corrección contable.
73. Comunicar inmediatamente a la empresa, a través de los canales del Comité de Convivencia Laboral, cualquier conducta de la que tenga conocimiento que pueda implicar maltrato físico, moral, discriminación o acoso laboral contra sí mismo o contra otros compañeros o superiores (Ley 1010 de 2006).
74. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales aplicables, del manual de funciones de su cargo y de las circulares internas emitidas de buena fe por la gerencia.

ARTÍCULO 87. PROHIBICIONES ESPECIALES AL EMPLEADOR. Queda estrictamente prohibido a GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del salario de los trabajadores sin una orden suscrita y escrita por el trabajador para cada caso específico, o sin un mandamiento judicial, con las excepciones legales autorizadas (retenciones de ley por salud, pensión y fondo de solidaridad). Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos por concepto de uso o arrendamiento de herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios o parientes; e indemnizaciones por daños ocasionados a la maquinaria, infraestructura o materias primas de la planta de alimentos, las cuales requerirán la previa validación de responsabilidad y autorización expresa y voluntaria del empleado (Artículo 59, Numeral 1 del CST).

2. Efectuar retenciones o deducciones sin mandamiento judicial, aun cuando exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que estas afecten el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías, víveres o productos en almacenes, expendios o casinos que establezca la compañía.
4. Exigir o aceptar dinero u otras dádivas del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier otro motivo.
5. Limitar, coaccionar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio legítimo de sus derechos de asociación y libertad sindical.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles de cualquier forma el ejercicio del derecho constitucional al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política o proselitismo de cualquier índole dentro de las instalaciones y sitios de trabajo de la empresa.
8. Realizar o permitir todo género de rifas, colectas, pirámides o suscripciones obligatorias en los mismos sitios de trabajo.
9. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "listas negras", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para evitar que los trabajadores que se separen del servicio de la empresa sean contratados en otras compañías.
10. Cerrar intempestivamente la empresa de forma unilateral. En caso de presentarse una fuerza mayor o caso fortuito (como una emergencia sanitaria nacional o catástrofe pública), la empresa se someterá estrictamente a los trámites de suspensión temporal de actividades o de contratos de trabajo autorizados previamente por el Ministerio del Trabajo, de conformidad con las leyes vigentes.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hayan presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación de este y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo (Fuero Circunstancial).
12. Ejecutar, promover o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos laborales de los trabajadores, que configure discriminación, acoso laboral o que de cualquier forma ofenda su dignidad humana (Ley 1010 de 2006).
13. VULNERACIÓN A LA DESCONEXIÓN LABORAL: Emitir órdenes, instrucciones, asignación de tareas o requerimientos laborales a los trabajadores a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto o aplicaciones de mensajería instantánea (como WhatsApp corporativo o personal) fuera de la jornada de trabajo ordinaria o flexible pactada, en estricto cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025, a menos que se trate de situaciones de fuerza mayor o emergencias operativas imprevistas en la planta de alimentos que requieran atención inmediata para evitar un daño grave e irreparable a la producción

ARTÍCULO 88. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS TRABAJADORES. Queda estrictamente prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer de la Compañía los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de ésta.
2. Presentarse al trabajo bajo el influjo de bebidas embriagantes o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Fumar dentro de las instalaciones, sitios de trabajo u otros lugares donde esté prohibido.
4. Conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores,

- promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Compañía.
 7. Hacer colectas, rifas, ventas de artículos o distribuir, sin autorización de la Compañía, periódicos, folletos, boletines u otros impresos dentro de las instalaciones.
 8. Coartar la libertad para trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o para retirarse del mismo.
 9. Entablar con clientes o compañeros relaciones que interfieran con el normal desarrollo de la labor encomendada o afecten la disciplina durante el horario de trabajo.
 10. Disminuir el rendimiento laboral sin razón o justificación aparente.
 11. Suministrar a terceros, sin autorización expresa, información sobre datos personales de socios, directivas, trabajadores o clientes.
 12. Desacreditar o difamar por cualquier medio a la Compañía, sus directivas, trabajadores o clientes.
 13. Realizar cualquier acción u omisión que pueda conducir a quejas o reclamos ante la Compañía por parte de terceros.
 14. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de las personas en las instalaciones o que amenacen la integridad de maquinaria y equipos.
 15. Interponer obstáculos para que el trabajo propio o ajeno no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Compañía.
 16. Causar cualquier daño en la labor confiada, instalaciones o equipos.
 17. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de estudios, procedimientos o invenciones conocidos durante la vigencia del contrato de trabajo.
 18. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso.
 19. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
 20. Efectuar reuniones en las instalaciones sin permiso previo, incluso fuera de horas de trabajo.
 21. Recibir visitas personales permanentes en el horario de trabajo.
 22. Ingerir o mantener dentro de las instalaciones licores, tóxicos, explosivos o estupefacientes.
 23. Destruir, dañar o dar a conocer archivos físicos o electrónicos de la Compañía sin autorización.
 24. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto de un permiso concedido.
 25. Oír música o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización.
 26. Hacer uso inadecuado del celular para entretenimiento personal durante la jornada laboral.
 27. Realizar actos de competencia desleal o que afecten el buen nombre comercial de la empresa.
 28. Confiar a otro trabajador, sin autorización, la ejecución del propio trabajo o el uso de equipos de la Compañía.
 29. Vender, cambiar, prestar o negociar objetos de propiedad de la Compañía.
 30. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso y autorización expresa del Representante.
 31. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin autorización.
 32. Dormir en los sitios de trabajo durante la jornada laboral.
 33. Solicitar a los compañeros préstamos en dinero o en especie de manera habitual o que afecte el clima laboral.
 34. Originar o tomar parte en riñas o discusiones que afecten el ambiente laboral.
 35. No entregar debidamente el puesto de trabajo al finalizar el contrato o al ser sucedido.
 36. Sacar de la Compañía paquetes u objetos sin la revisión correspondiente por el personal de seguridad.
 37. Transportar en vehículos de la Compañía personas u objetos ajenos sin autorización.
 38. Disponer indebidamente del dinero o títulos valores entregados con destino a la Compañía.
 39. Crear o alterar documentos físicos o electrónicos para beneficio personal o de terceros.
 40. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores.
 41. Permitir que otros efectúen el trabajo asignado debido a una actitud negligente.
 42. Enviar correos electrónicos a nombre de la Compañía sin la debida autorización.

43. Navegar en páginas de internet no autorizadas o de contenido inapropiado durante la jornada.
44. Ejecutar actos inmorales, de hostigamiento o malos tratos verbales o físicos en el sitio de trabajo.
45. Incumplir los procedimientos establecidos para la debida atención de procesos administrativos o disciplinarios internos.
46. **Prohibición de Trabajo en Alturas por Naturaleza Operativa:** Ejecutar, ordenar o permitir cualquier actividad, labor o mantenimiento que requiera trabajo en alturas (igual o superior a 2.00 metros), en andamios, techos o estructuras elevadas. Lo anterior, debido a que, de acuerdo con la actividad económica y los riesgos identificados de la planta de alimentos, la compañía no requiere el trabajo en alturas dentro de sus perfiles de cargo. Cualquier labor extraordinaria de este tipo se contratará exclusivamente a través de firmas especializadas y aliadas con personal certificado.
47. **Actividades Comerciales Externas:** Realizar, promover o gestionar ventas por catálogo (cosméticos, ropa, calzado, etc.), comercializar mercancías, alimentos externos, rifas particulares o captación de dineros con sus compañeros de trabajo o terceros dentro de las instalaciones y durante el horario o jornada laboral.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 89. LÍMITE A LAS SANCIONES. La compañía no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias que no estén expresamente previstas en este reglamento, en el contrato individual de trabajo o en la ley laboral vigente (Artículo 114 del CST).

ARTÍCULO 90. GARANTÍA ABSOLUTA DEL DEBIDO PROCESO. De conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional vinculante, ninguna sanción disciplinaria ni terminación de contrato de trabajo con justa causa podrá ser aplicada de forma automática. Todo proceso requerirá el agotamiento previo de una Diligencia de Descargos, garantizando al trabajador el derecho a la defensa, a la contradicción, a la presunción de inocencia y a estar asistido por dos (2) compañeros de trabajo de la empresa o dos (2) representantes de la organización sindical si se encontrare afiliado a alguna.

ARTÍCULO 91. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Para la aplicación de cualquier medida disciplinaria o rescisión contractual por justa causa, la empresa ejecutará de forma obligatoria el siguiente trámite:

1. Citación por escrito: Se entregará al trabajador una comunicación escrita con un mínimo de cinco (5) días, donde se detallen los hechos, las fechas, las normas presuntamente vulneradas y las pruebas de cargo (videos, registros de temperatura biométricos, testimonios, etc.).
2. Diligencia de Descargos: Espacio donde el trabajador rendirá su versión de los hechos de forma libre y presentará sus pruebas de descargo. De lo ocurrido se levantará un acta escrita firmada por los asistentes.
3. Análisis y Decisión: La Jefatura de Recursos Humanos evaluará los descargos bajo los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
4. Notificación y Recurso: La decisión se notificará por escrito. Si el trabajador no está de acuerdo con la sanción, dispondrá de dos (2) días hábiles para interponer el Recurso de Apelación, el cual será resuelto en segunda instancia por la Gerencia General (Artículo 83 de este reglamento).

ARTÍCULO 92. TÉRMINOS Y PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Con el fin de garantizar la seguridad jurídica, la celeridad y evitar la configuración del perdón tácito, el trámite disciplinario se sujetará a los siguientes plazos perentorios:

1. Plazo de Inicio: Una vez reportada o detectada formalmente la presunta falta por parte del Jefe de planta y /o coordinador de área, el área de Gestión Humana dispondrá de un término máximo de cinco (5) días hábiles para emitir y entregar la citación escrita a descargos al trabajador.
2. Plazo de Antelación: La citación escrita deberá ser entregada al trabajador con una anticipación mínima de cinco (5) días hábiles a la fecha y hora de la diligencia, término durante el cual el empleado podrá revisar las pruebas de cargo y preparar su defensa.
3. Plazo para Fallar: Finalizada la diligencia de descargos, la Jefatura de Recursos Humanos dispondrá de un término máximo de cinco (5) días hábiles para analizar las pruebas, proferir el fallo definitivo y notificarlo por escrito al trabajador.
4. Plazo para Apelar: Contra la decisión de primera instancia, el trabajador dispondrá de dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación para presentar su recurso de apelación por escrito.
5. Plazo para Resolver la Segunda Instancia: Recibido el recurso, el Gerente General (o su delegado) dispondrá de un término de cinco (5) días hábiles para resolver de forma definitiva la apelación en segunda instancia, término en el cual la ejecución de la sanción inicial se mantendrá suspendida provisionalmente.

ARTÍCULO 93. CLASIFICACIÓN DE SANCIONES POR FALTAS LEVES. De conformidad con el Artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, las infracciones consideradas leves a los deberes de este reglamento darán lugar a las siguientes sanciones disciplinarias, previa ejecución del debido proceso (diligencia de descargos):

1. **Retardos injustificados de hasta quince (15) minutos a la hora de entrada:**
 - Por primera vez: Llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida del trabajador.
 - Por segunda vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día hábil, con la respectiva pérdida del salario.
 - Por tercera vez o más: Suspensión en el trabajo de tres (3) hasta por ocho (8) días hábiles.
2. **Inasistencia injustificada a un turno o retardos superiores a quince (15) minutos:**
 - Por primera vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día hábil.
 - Por segunda vez: Suspensión en el trabajo de tres (3) a cinco (5) días hábiles.
 - Por tercera vez o más: Suspensión en el trabajo de seis (6) hasta por ocho (8) días hábiles
3. **Faltas relacionadas con los descansos escalonados de la planta (15 min de refrigerio / 45 min de almuerzo):** Las conductas consistentes en modificar el horario asignado, alterar los turnos de los grupos de 3, sin permiso o excederse en los tiempos de alimentación, se sancionarán bajo la siguiente escala:

- Por primera vez: Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- Por segunda vez: Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días hábiles.
- Por tres o más veces: Suspensión en el trabajo de tres (3) hasta por ocho (8) días hábiles.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si el abandono intempestivo de la línea de producción o del turno genera de forma comprobada la ruptura de la cadena de frío, la contaminación biológica o microbiana, el decomiso de un lote cárnico o la paralización de la maquinaria de la planta de alimentos, la conducta se elevará automáticamente a Falta Grave (Artículo 62, Numeral 6 del CST), dando lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, previo proceso de descargos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El descuento del salario correspondiente al tiempo o las horas exactas dejadas de trabajar por el empleado debido a sus retardos o ausencias injustificadas no constituye una sanción disciplinaria, sino el reflejo directo de la no prestación efectiva del servicio, y se aplicará de forma independiente a la suspensión.

ARTÍCULO 94. CATÁLOGO DE FALTAS GRAVES. De conformidad con el Artículo 62, Literal a), Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyen Faltas Graves que facultan a GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, con justa causa y sin lugar a indemnización alguna —previo agotamiento obligatorio del debido proceso y la diligencia de descargos—, las siguientes conductas:

1. La violación grave por parte del trabajador, por una sola vez, de cualquiera de las obligaciones, deberes o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias establecidas a su cargo.
2. Cualquier falta u omisión técnica, disciplinaria o de higiene cometida por el trabajador que conlleve a que un cliente, proveedor o aliado comercial prohíba o vete de forma definitiva el ingreso del trabajador a sus instalaciones para prestar los servicios contratados por la empresa.
3. El incumplimiento o desacato de los artículos relacionados con los deberes, obligaciones y prohibiciones del trabajador contenidos en este reglamento, en el contrato individual de trabajo, o en circulares, memorandos o manuales que contengan órdenes e instrucciones de carácter general o particular emitidas de buena fe por la gerencia.
4. La renuencia o rechazo injustificado del trabajador para cumplir una orden de rotación, cambio de turno o traslado de puesto interno dentro de la planta, cuando la necesidad del servicio o de la línea de producción de alimentos lo requiera.
5. La reincidencia comprobada en el incumplimiento de los planes de mejora de rendimiento, compromisos disciplinarios o actas de seguimiento técnico que hayan sido suscritas previamente por el empleado ante su supervisor o el área de Gestión Humana.
6. En el área de atención o despacho, prestarse para discusiones o altercados verbales con los clientes, ignorando el protocolo de servicio que ordena retirarse o ceder de forma respetuosa la atención a otro compañero de turno mientras se normaliza la situación.
7. Negarse a laborar horas extras, turnos dominicales o festivos cuando se presente una situación de plena emergencia, fuerza mayor o caso fortuito en la compañía que ponga en riesgo inminente la inocuidad, la cadena de frío, las materias primas o la continuidad de la planta de alimentos (Artículo 163 del CST).

8. La comprobación de falsedad, ocultamiento o falta de veracidad en las declaraciones, testimonios o versiones rendidas por el trabajador durante una investigación interna o diligencia de descargos ante la Jefatura de Recursos Humanos.
9. **Reincidencia en impuntualidad:** Incurrir en un cuarto (4°) retardo injustificado en la hora de entrada superior a quince (15) minutos dentro de un mismo mes calendario, habiendo sido sancionado previamente por las primeras tres faltas leves de acuerdo con la escala del Artículo 93.
10. Incurrir en una segunda (2ª) inasistencia injustificada a un turno completo de trabajo dentro de un mismo mes calendario.
11. **Faltas graves contra la inocuidad y seguridad industrial:** Incurrir por primera vez en prácticas que atenten de forma directa contra la inocuidad alimentaria (como la ruptura negligente de la cadena de frío o alteración de registros HACCP); o la reincidencia en el no uso de los Elementos de Protección Personal (EPP), uniformes o implementos de bioseguridad, poniendo en riesgo su integridad o la de sus compañeros de planta.
12. El abandono intempestivo del puesto de trabajo, de la máquina asignada o de la línea de producción sin previa autorización escrita o verbal de su jefe inmediato.
13. Retirar o sacar de las instalaciones de la compañía paquetes, bolsos, materias primas, productos terminados o herramientas sin someterse a los protocolos de revisión visual y de seguridad establecidos en la portería o zonas peatonales (Artículo 86, num.47 de este reglamento).
14. Disponer, retener, desviar o utilizar para beneficio propio o de terceros el dinero, cajas menores o títulos valores entregados por los clientes con destino a la compañía, o entregados por la empresa para el pago a acreedores.
15. Crear, alterar, falsificar o destruir facturas, registros de temperatura de cavas, planillas de limpieza, firmas, correos institucionales o documentos físicos y electrónicos de propiedad de la empresa o sus clientes para beneficio personal o fraude.

PARÁGRAFO 1. CONDUCTAS ATENTATORIAS CONTRA EL CLIMA LABORAL Y LA CONVIVENCIA (ART. 62 CST): De conformidad con los numerales 2 y 3 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se catalogan expresamente como faltas graves de especial entidad las siguientes conductas de convivencia:

- a. Actos de violencia y agresión física: Todo acto de violencia, lesiones, golpes, empujones, forcejeos o cualquier tipo de contacto físico hostil y agresivo ejercido por el trabajador en contra de clientes, jefes, compañeros de trabajo o subalternos, dentro o fuera de las instalaciones si se encuentra en ejercicio de sus funciones.
- b. Malos tratos, injurias y agresiones verbales: Todo acto de grave indisciplina, injuria, calumnia, amenazas o malos tratos verbales manifestados mediante gritos, insultos o lenguaje humillante que el trabajador ejecute contra el personal de la compañía.
- c. Afectación grave del clima laboral: Todo comportamiento probado que altere de manera grave la armonía del lugar de trabajo, incluyendo el hostigamiento, la difamación, la discriminación de cualquier índole, o las conductas reiteradas que se enmarquen dentro del acoso laboral o violencia de género (Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 2: La calificación de estas conductas como faltas graves en el presente Reglamento Interno de Trabajo constituye la base legal suficiente para rescindir el Contrato Individual de Trabajo con justa causa, garantizando que el despido sea proporcional y ajustado a derecho frente a la gravedad del hecho probado.

PARÁGRAFO 3: El incumplimiento o infracción por el empleado de las demás obligaciones contractuales o reglamentarias que, sin estar en este listado, revistan un carácter grave a juicio de la Dirección de la empresa debido a su alto impacto en la salud pública, la inocuidad alimentaria o la estabilidad económica de la compañía, se tramitarán bajo el procedimiento disciplinario ordinario REGULADO POR EL Artículo 95 de este reglamento y podrán dar lugar a la desvinculación justificada si no media una eximente de responsabilidad válida.

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

ARTÍCULO 95. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS. De conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política y los lineamientos de la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o la terminación del contrato con justa causa impuesta con violación del trámite legal. Antes de aplicar cualquier sanción, suspensión laboral o rescisión contractual por falta grave, la compañía ejecutará obligatoriamente el siguiente procedimiento:

1. Competencia Disciplinaria e Instrucción

La recopilación de informes, bitácoras de producción y pruebas técnicas estará a cargo del coordinador o jefe directo de la planta de alimentos. Sin embargo, la apertura del proceso, la formulación de cargos, la dirección de la audiencia de descargos y la emisión de la decisión motivada de primera instancia corresponderá exclusivamente a la Jefatura de Recursos Humanos (o quien haga sus veces).

2. Formulación de Cargos y Citación

La compañía notificará al trabajador mediante comunicación física entregada en su puesto de trabajo, o de forma digital a su correo electrónico registrado, con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas hábiles a la fecha y hora de la diligencia. La citación deberá contener de forma clara y precisa:

- La relación cronológica y circunstanciada de los hechos u omisiones imputadas.
- El señalamiento de las normas del Reglamento Interno de Trabajo, del Contrato o de la Ley presuntamente infringidas, junto con su calificación provisional (Leve o Grave).
- El lugar, fecha y hora exacta de la audiencia.
- La indicación expresa del derecho del trabajador a asistir acompañado por dos (2) compañeros de trabajo de la empresa en calidad de testigos, o por dos (2) representantes de la organización sindical si se encontrare afiliado a alguna.

3. Traslado de Pruebas

Junto con la citación a descargos, la compañía entregará copias físicas o dará acceso digital al trabajador a todas las pruebas de cargo que sustentan la acusación (videos de seguridad de la planta, testimonios escritos, auditorías del INVIMA, registros de temperatura, formatos, etc.) para asegurar el ejercicio real de su derecho a la contradicción.

4. Audiencia de Escucha y Diligencia de Descargos

En la fecha y hora señaladas se llevará a cabo la reunión, levantándose un acta escrita (o registro audiovisual, a opción de la empresa). En esta etapa:

- El representante de Recursos Humanos formulará las preguntas pertinentes sobre los hechos anotados en la citación.
- El trabajador tendrá la oportunidad legítima de rendir su versión libre, defenderse y aportar o solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias.

- El acta final será firmada de forma obligatoria por todos los asistentes en señal de haber participado. Si el trabajador se niega a firmar el acta o a recibir la notificación de descargos, se procederá a realizar la lectura del documento y a dejar constancia formal del hecho mediante la firma de dos (2) testigos, dándose el trámite por legalmente surtido.

5. Pronunciamiento del Empleador (Fallo de Primera Instancia)

La Jefatura de Recursos Humanos contará con un término máximo de cinco (5) días hábiles posteriores a la diligencia (o al cierre del periodo probatorio si se solicitaron pruebas adicionales) para evaluar el caso bajo los principios de proporcionalidad, razonabilidad y la prohibición de la doble sanción (*Non bis in idem*). La decisión final de sancionar, despedir o archivar el proceso se comunicará mediante resolución debidamente motivada y por escrito.

6. Notificación y Mecanismo de Contingencia

La decisión de primera instancia se notificará de forma personal al trabajador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su expedición.

- **Mecanismo ante inasistencia:** Si el trabajador se encuentra ausente de la planta o no es posible realizar la notificación personal, la empresa enviará la decisión por correo certificado a la última dirección residencial registrada por el empleado en su hoja de vida (Artículo 76, Numeral 22), entendiéndose surtida la notificación en la fecha de entrega certificada por la transportadora.

7. Recurso de Apelación (Segunda Instancia)

Contra la sanción disciplinaria o despido dictado en primera instancia, el trabajador podrá interponer el Recurso de Apelación por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su notificación, sustentando los motivos de su inconformidad.

- Este recurso será resuelto en segunda instancia por el Gerente General (o su suplente) mediante acto motivado en un término máximo de cinco (5) días hábiles.
- Mientras se resuelve la apelación, la ejecución de la sanción inicial se mantendrá suspendida provisionalmente. Contra la decisión del Gerente General no procede recurso alguno, quedando en firme la vía administrativa interna.

ARTÍCULO 96. INEFICACIA DE LAS SANCIONES. Toda sanción disciplinaria, amonestación, suspensión o terminación de contrato que sea impuesta omitiendo o vulnerando de forma sustancial cualquiera de las etapas, plazos y garantías procesales descritas en el artículo anterior, será ineficaz de pleno derecho y no producirá efecto legal alguno frente al trabajador (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 97. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE SANEAMIENTO LABORAL. GRUPO SANTIAGO EXPRESS SAS promoverá un ambiente de trabajo sano, digno, seguro y armónico para todos los colaboradores de la planta de alimentos. En consecuencia, la empresa prohíbe de forma tajante cualquier conducta que constituya acoso laboral, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral, así como toda manifestación de violencia basada en género o diversidad, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 98. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Para prevenir las conductas de acoso y violencia en los entornos de trabajo, la compañía implementará las siguientes medidas permanentes:

1. **Comité de Convivencia Laboral (CCL):** Constitución, mantenimiento y apoyo logístico al Comité de Convivencia Laboral, conformado de manera bicipital por representantes

iguales del empleador y de los trabajadores, según las resoluciones vigentes del Ministerio del Trabajo.

2. **Capacitación y Sensibilización:** Realización periódica de talleres de liderazgo asertivo, comunicación no violenta, prevención del acoso y sensibilización en equidad de género para personal operativo y administrativo.
3. **Evaluación del Clima Organizacional:** Monitoreo constante de los riesgos psicosociales en las diferentes líneas y turnos de la planta de alimentos.

ARTÍCULO 99. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El procedimiento interno para el tratamiento de las quejas que pudieran constituir conductas o circunstancias de acoso laboral se enmarcará en los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad, Confidencialidad y No Discriminación. De conformidad con el Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025, el Comité actuará como una instancia independiente de rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador, sujetándose estrictamente a las siguientes etapas y términos perentorios:

1. **Reuniones, Recepción y Canales Seguros:** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas, seguimiento de compromisos y formulación de recomendaciones, y de forma extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral. El Coordinador del Comité administrará un canal digital seguro, exclusivo y encriptado que garantice el anonimato y la confidencialidad desde la recepción física o electrónica de la queja. El Secretario del Comité recibirá y dará trámite a las quejas radicadas por escrito junto con sus pruebas en un término máximo de cinco (5) días calendario.
2. **Examen Confidencial e Instrucción:** Recibida la queja, el Comité dispondrá de cinco (5) días calendario para examinar de manera confidencial el caso puntual. Este término podrá ampliarse debidamente por escrito hasta por diez (10) días calendario más por razones justificadas, sin superar bajo ningún caso el tope máximo de quince (15) días calendario para esta fase de examen.
3. **Audiencias de Escucha Individual:** El Secretario del Comité citará individualmente a cada una de las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la reclamación (p. 6), contando con un término perentorio de cinco (5) días calendario para escuchar sus versiones de manera independiente.
4. **Espacio de Diálogo y Plan de Mejora Concertado:** Dentro de los cinco (5) días calendario posteriores a la escucha individual, el Comité adelantará reuniones conjuntas para crear un espacio de diálogo entre las partes, promoviendo compromisos mutuos de respeto para llegar a una solución efectiva y formular un plan de mejora concertado para construir, renovar y promover la convivencia laboral. Este plazo podrá ampliarse por escrito hasta por diez (10) días más ante complejidades técnicas, sin exceder en ningún evento el tope máximo de quince (15) días calendario.
5. **Mecanismo de Conciliación y Seguimiento Mensual:** En caso de lograrse un acuerdo entre los intervinientes, se suscribirá una Acta de Conciliación vinculante fijando las acciones correctivas. El Comité realizará de forma mensual un seguimiento estricto a los compromisos adquiridos, verificando su total cumplimiento de acuerdo con lo pactado. De conformidad con el Parágrafo 1 del Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025, el Comité no será competente para tramitar casos que involucren presunto acoso sexual o violencias basadas en género (Ley 2365 de 2024), por tratarse de conductas no conciliables; estos eventos serán canalizados de forma inmediata y prioritaria ante la alta dirección o la jefatura de talento humano bajo un protocolo independiente de protección.
6. **Cierre e Informe Técnico por No Conciliación:** En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité dará por concluido el trámite. Al tratarse del sector privado, el Comité informará detalladamente a la alta dirección de la empresa a través de su Coordinador, presentará las recomendaciones preventivas con copia al trabajador dentro de los cinco (5) a diez (10) días calendario siguientes, y cerrará el expediente, quedando el trabajador en total libertad de presentar su queja ante el Inspector de Trabajo o radicar una demanda ante el juez laboral competente. La remisión del

informe final a la alta dirección se ejecutará máximo a los quince (15) días calendario una vez verificado el incumplimiento de la vía conciliatoria.

- 7. Tope Máximo del Procedimiento y Garantía Legal:** De forma taxativa, se establece que el procedimiento preventivo interno para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los términos de este artículo no son acumulativos. Este trámite interno constituye una instancia preferente y de debida diligencia de la empresa, pero no impide, limita ni afecta el derecho legal del trabajador para activar directamente las acciones administrativas y judiciales ordinarias que le confiere la ley.

PARÁGRAFO: INFRAESTRUCTURA, RECURSOS Y LOGÍSTICA: De conformidad con el Artículo 13 de la Resolución 3461 de 2025, la compañía asignará un espacio físico privado para las reuniones y actividades del Comité, garantizará los elementos técnicos y financieros necesarios para su funcionamiento, y asegurará el manejo e infraestructura para la reserva y custodia de la documentación sensible. Asimismo, la empresa otorgará a los integrantes del Comité los tiempos remunerados requeridos para el desarrollo de sus funciones durante la jornada laboral ordinaria, y gestionará junto con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las capacitaciones obligatorias en primeros auxilios psicológicos y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 100. INTEGRACIÓN CON PROTOCOLOS CORPORATIVOS. La Política Integral de Convivencia, el Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, y la Ruta de Atención para Violencias de Género y Discriminación en el Trabajo adoptados de forma independiente por la compañía, hacen parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo para todos los efectos vinculantes y disciplinarios. Su vulneración por parte de cualquier directivo, supervisor u operario se catalogará como una infracción grave a las obligaciones laborales (Artículo 95 de este reglamento).

CAPÍTULO XIX

RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES, CONDUCTO REGULAR Y TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 101. CONDUCTO REGULAR PARA PETICIONES Y RECLAMOS. Las peticiones, quejas y reclamos de carácter laboral, administrativo u operativo que formulen los trabajadores de la planta de alimentos se tramitarán estrictamente bajo el principio del conducto regular. El trabajador deberá presentar su solicitud por escrito ante su coordinador o supervisor inmediato, o en su defecto ante la Jefatura de Recursos Humanos, área que actuará como instancia neutral e independiente de las facultades sancionatorias de la gerencia.

PARÁGRAFO: Término de respuesta: Toda petición o reclamación presentada formalmente por un trabajador deberá ser evaluada, tramitada y resuelta en justicia y equidad, debiendo notificarse una respuesta motivada y de fondo al interesado dentro de un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de su radicación, salvo que por la complejidad técnica de la reclamación se requiera una prórroga justificada de igual término.

ARTÍCULO 102. DERECHO DE ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO. Se deja claramente establecido que para efectos de la presentación y trámite de los reclamos a los que se refiere este capítulo, el trabajador o trabajadores interesados podrán asesorarse y estar acompañados por dos (2) representantes de la organización sindical de la empresa, en caso de existir, o por dos (2) compañeros de trabajo.

CAPÍTULO XX
CLAUSULAS INEFICACES, PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 103. CLÁUSULAS INEFICACES. De conformidad con lo establecido en el Artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo, no producirán efecto alguno ni tendrán validez jurídica las cláusulas o disposiciones del presente reglamento que desmejoren las condiciones mínimas del trabajador en relación con lo establecido en las leyes vigentes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

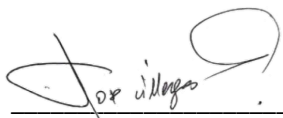
PARÁGRAFO: Las normas legales, contractuales o colectivas vigentes que resulten más favorables al trabajador sustituirán de pleno derecho las disposiciones de este reglamento en cuanto fueren contrarias. La ineficacia o nulidad declarada sobre una cláusula específica no afectará la validez, vigencia y obligatoriedad de las demás disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 104. PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN. De conformidad con lo establecido en el Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1429 de 2010, el empleador publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo en dos (2) sitios distintos y visibles de las instalaciones de la planta de producción de la empresa. Asimismo, la compañía enviará una copia digital en formato PDF al correo electrónico corporativo o personal registrado de cada uno de los trabajadores de la empresa, y mantendrá un ejemplar físico a disposición en la oficina de Gestión Humana para su consulta inmediata.

ARTÍCULO 105. PERIODO DE COMENTARIOS Y OBSERVACIONES. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación del reglamento en los sitios visibles, los trabajadores de la empresa podrán presentar observaciones o sugerencias por escrito ante el área de Gestión Humana, si consideran que alguna de las disposiciones normativas aquí establecidas infringe las leyes colombianas o los desmejora contractualmente (Artículo 119 del CST). La compañía evaluará las observaciones bajo el principio de la buena fe y responderá formalmente dentro de los términos legales.

ARTÍCULO 106. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia formal y obligatoria para todos los colaboradores de GRUPO SANTIAGO EXPRESS S.A.S, una vez surtido el proceso de publicación y notificación establecido en la ley. A partir de dicha fecha, este texto deroga y reemplaza en su totalidad cualquier reglamento interno, memorando, circular, costumbre laboral o directriz jerárquica anterior que le sea contraria.

Para constancia y obligatoriedad de lo aquí dispuesto, se firma en la ciudad de Santiago de Cali, a los 20 días del mes de Junio de 2026.



JOSE VILLEGAS ALVAREZ
C.C. No. 16.645.907 Cali
Representante Legal
GRUPO SANTIAGO EXPRESS S.A.S
NIT 900.295.397-9