CODIGO: RIT-SST-50	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	**Versión:** 03 **Vigencia:** 14/07/2025

El Representante Legal de **PRODERI S.A.S** en cumplimiento de las disposiciones legales contenidas en el Título IV Capítulo I del Código Sustantivo de Trabajo, especialmente en las dispuestas en los artículos 105 y 107 ídem, expide el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por **PRODERI S.A.S.,** sociedad domiciliada en la ciudad de Barranquilla en la dirección Calle 63b # 37-50, con **NIT 900508403 - 1**. Sus disposiciones quedan sometidas tanto a la sociedad, como a todas sus dependencias actuales o futuras, así como a todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, según lo establecido en el artículo 107 del Código Sustantivo de Trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

1. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en **PRODERI S.A.S** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y deberá adjuntar los siguientes documentos:

a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
b) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
c) Certificado de estudios, diploma de profesional (pregrado, y posgrado si aplica)
d) Hoja de vida.
e) Certificado de antecedentes judiciales.

PARÁGRAFO 1: El aspirante debe tener disposición para atender las solicitudes de **PRODERI S.A.S** en lo referente al proceso de admisión respecto a los siguientes procesos:

a) Estudios de seguridad
b) Prueba de poligrafía
c) Exámenes ocupacionales (de ingreso y egreso).

PARÁGRAFO 2: PRODERI S.A.S podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca de la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan. (Artículo

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo. Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Art. 22) ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO 3: PRODERI S.A.S no contratará personas menores de edad.

2. CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3: El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a PRODERI S.A.S, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Ley 188 de 1959, artículo 1).

ARTÍCULO 4: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de dieciocho (18) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959, artículo 2)

ARTÍCULO 5: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1.Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

2.Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

3.Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

4.Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.

5.Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

6.Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.

7.Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

8.Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

9.La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.

10.Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

11.Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

12.Fecha de suscripción del contrato.

13.Firmas de las partes.

ARTÍCULO 6: En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la sociedad se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 7: El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (Decreto 2375 de 1974, Art. 7).

ARTÍCULO 8: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte y oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTÍCULO 9: El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1.Los primeros dos (2) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2.El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

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

4.En cuanto no se oponga a las disposiciones legales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 10: Convenio de pasantía:

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

La pasantía es el proceso en el cual un estudiante ejerce la práctica del oficio o profesión en la que se forma, esta hace parte de la fase práctica de un programa educativo, ya sea de formación técnica o profesional.

ARTICULO 11: Aspectos generales del convenio de pasantía:

Este convenio constará por escrito y tendrá establecido como mínimo lo siguiente:

1.Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

2.Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del pasante.

3.Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

4.Duración prevista de la pasantía, especificando la fecha de iniciación y terminación del convenio.

5.La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales.

6.Derechos y obligaciones de la empresa y el pasante

7.Causales de terminación del convenio de pasantía.

8.Fecha de suscripción del contrato.

9.Firmas de las partes.

3.PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12: PRODERI S.A.S, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la sociedad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 13: El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 14: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 15: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuaré al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 8 C.S.T.).

4.TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 16: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 C.S.T.).

5.HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17: La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder el máximo legal permitido. De conformidad con lo establecido en la Ley 2101 de 2021, la empresa adoptará la reducción progresiva de la jornada laboral semanal, hasta llegar a un máximo de 42 horas semanales, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos o garantías laborales. La implementación de la jornada se hará en los términos y plazos señalados por la ley y será comunicada oportunamente a los trabajadores mediante los canales institucionales.

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

Días laborables:

Lunes a jueves

Mañana: 7:30 a.m. a 12:00 pm.

Hora de almuerzo: 12:00 pm. a 1:00 p.m.

Tarde: 1:00 p.m. a 5:30 p.m.

Viernes: 7:30 a.m. a 4:30 pm.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores tendrán en cada turno un tiempo de 15 minutos para adelantar actividades de pausas activas.

6.LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18: Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00) y las veintiuna horas (21:00). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (21:00) y las seis horas (6:00 a.m.). (Artículo 160 C.S.T.)

ARTÍCULO 19: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 20: Tasas y liquidación de recargos: (artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo)

1.El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2.El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3.El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4.Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ARTÍCULO 21: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado o más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 ordinal 2 C.S.T.).

PARÁGRAFO: PRODERI S.A.S podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrán pactar remuneraciones sobre las cuales no opere el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1o del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 22: PRODERI S.A.S no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 20 de este Reglamento.

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

7.DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1.Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso.

2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 24: El descanso de los domingos y los demás días expresados en el artículo 23 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 25: Cuando, por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

8.VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1º).

ARTÍCULO 27: La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 28: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 29: El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina, sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 C.S.T.).

ARTÍCULO 30: Derechos, garantías, condiciones y aspectos generales sobre las vacaciones:

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

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

3.La acumulación puede ser hasta 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 C.S.T.).

ARTÍCULO 31: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario (para efectos del concepto de salario ordinario art 127 CST), que esté devengado el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

ARTÍCULO 32: PRODERI S.A.S llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967 artículo 5).

ARTICULO 33: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Artículo 3 parágrafo Ley 50 de 1990).

9.PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 34: PRODERI S.A.S concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarias para:

-El ejercicio del derecho al sufragio.

-Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

-En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

-Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente.

-Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización;

-Para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes.

En los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

-Y en general todos los permisos que estime convenientes conceder.

-El empleador concederá a toda trabajadora en estado de embarazo una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. (esta licencia se otorgará de acuerdo a lo regido en el art 236 del CST)

Para los efectos de la licencia de que trata este ·artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a. El estado de embarazo de la trabajadora;

b. La indicación del día probable del parto, y

c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

-El empleador concederá al trabajador, la licencia remunerada por paternidad consagrada en el parágrafo 2 del artículo del 236 del C.S.T. y demás normas que lo modifiquen o adicionen, para lo cual debe estar cotizando durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia. El empleador deberá hacer el trámite para el reconocimiento de la licencia de paternidad ante la E.P.S., pero es obligación del trabajador informar al empleador la ocurrencia del hecho que genera la licencia. (Art. 121 Decreto 019 del 2012).

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

El padre tendrá derecho a 2 semanas de licencia remunerada de paternidad. Aplica tanto a hijos de la cónyuge como de la compañera permanente, o a hijos adoptados. Será reconocida por la EPS proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S. a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento, por lo cual es mismo deberá ser presentado a la Empresa dentro de los 15 primeros días calendario de nacimiento del menor.

-El empleador concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles en los siguientes eventos:

-Fallecimiento del cónyuge

-Fallecimiento del compañero o compañera permanente.

-Fallecimiento de un familiar hasta en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

El trabajador deberá allegar el documento que acredite la muerte y parentesco dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del fallecimiento.

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

1.En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o dentro de los 3 días siguientes al hecho que lo constituye, según lo permita las circunstancias.

2.En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.

3.En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del cargo de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (Numeral 6 artículo 57 C.S.T.).

4.De conformidad con el artículo 47 del Decreto 2845 de 1984, los deportistas, dirigentes, personal técnico, auxiliar, científico, y de juzgamiento, seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales, tendrán derecho a licencia remunerada para asistir a los mismos (Decreto Reglamentario 515 de 1986).

10.SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 35: Formas y libertad de estipulación:

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

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

2.En ningún caso el salario será inferior al mínimo legal mensual vigente.

3.En los eventos en que la jornada del trabajador sea inferior a la ordinaria se pagará el salario mínimo en proporción al tiempo laborado.

4.Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie no podrá recibir más del 50% de su remuneración en esta forma y hasta el 30% cuando gane el salario mínimo. En ningún caso el trabajador podrá recibir menos del 70% de un salario mínimo en dinero.

ARTÍCULO 36: Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado con períodos mayores (Artículo 133 C.S.T.).

ARTÍCULO 37: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138 numeral 1º C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: Quincenales.

ARTÍCULO 38: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

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

11.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 39: Es obligación de **PRODERI S.A.S** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 40: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. y por el A.R.L. En caso de que el trabajador no cuente con afiliación a una E.P.S., esta estará a cargo del empleador.

ARTÍCULO 41: Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

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

ARTÍCULO 42: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 43: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Higiene y Seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **PRODERI S.A.S,** que le hayan comunicado por escrito, facultan a la empresa para terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 44: En caso de accidente de trabajo, la persona accidentada inicialmente debe reportar inmediatamente al jefe de la respectiva dependencia, o su representante y al personal de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre su incidente, donde este último ordenará y le indicará el paso a seguir para la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 45: La empresa llevará las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ocurridos dentro de ella, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida

ARTICULO 46: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente o a más tardar dentro de los 2 días siguientes, al jefe del departamento respectivo o al administrador de la Empresa o empleador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

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

ARTÍCULO 47: La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin causa justa.

ARTÍCULO 48: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 (derogado por el Decreto 1771 DE 1994), legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

12.PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 49: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

A. Respeto y subordinación a los superiores;

B. Respeto a sus compañeros de trabajo;

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

D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **PRODERI S.A.S;**

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

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

G. Ser verídico en todo caso;

H. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general;

I. Reportar de manera inmediata cuando ocurran, conductas constitutivas de acoso laboral en contra de sus compañeros de trabajo de conformidad con las prescripciones contenidas en este reglamento sobre la materia.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

J. Reportar de manera inmediata cuando ocurran accidentes de trabajo al superior correspondiente.

K. Cumplir con las jornadas y horarios de trabajo establecidos por el empleador e informar de manera inmediata cuando por motivos de fuerza mayor esto no sea posible.

L. Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador, entendiendo por información confidencial, toda información que sea determinada como tal por el empleador o que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención por medios legítimos o que las circunstancias de su entrega y medidas del empleador para su custodia indiquen el carácter de confidencial de la misma.

M. Hacer un buen uso de los bienes que el empleador haya puesto a su disposición para el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de usarlos para fines distintos al giro ordinario de los negocios del empleador.

13. ORDEN JERARQUICO PRODERI S.A.S

ARTICULO 50: El orden jerárquico de cómo está estructurado **PRODERI S.A.S** es el siguiente;

ARTÍCULO 51: Son obligaciones especiales de **PRODERI S.A.S:**

1.Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los recursos adecuados para la realización de las labores.

2.Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la Seguridad y la Salud.

3.Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

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

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

6.Conceder al trabajador las licencias necesarias en los términos del que habla el art 34 del presente reglamento.

7.Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular al trabajador, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, el trabajador no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, se considerará que este lo está dilatando adrede, por consiguiente, **PRODERI S.A.S** NO se hará responsable de ninguna enfermedad o condición que expusiera el trabajador posterior a los cinco (5) días mencionados.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

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

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

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

10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o

parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

12. Afiliar a la Seguridad Social a todos los trabajadores contratados.

ARTÍCULO 52: Son obligaciones especiales del trabajador:

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

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes en cumplimiento de la ley de habeas data, ley 1581 de 2012.

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

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

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

9. Cumplir con las políticas internas de la empresa.

10. Rechazar cualquier extorsión o instigación al delito, lo anterior hace referencia a la exigencia de un soborno o pago, ya sea que se acompañe o no de una amenaza ante la negativa a proporcionar lo exigido. Cualquier intento de instigación o extorsión deberá ser rechazado por colaboradores y se les exhorta a reportar tales intentos a través de los mecanismos de reporte formales o informales que estén disponibles, al oficial de cumplimiento en cumplimiento de las políticas del SAGRILAFT y PTEE.

11. Recibir remuneraciones o prebendas diferentes a los servicios propios que **PRODERI S.A.S** le brinde con ocasión a su relación contractual.

12.CLAUSULA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA PRODERI S.A.S. en su compromiso de realizar todas las actividades encaminadas a asegurar que sus empleados y los recursos de estos no provengan de actividades ilícitas, particularmente, del lavado de activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y en cumplimiento del deber legal relacionado con la cooperación para la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y cualquier otro delito fuente contemplado en normas nacionales e internacionales, el empleado manifiesta que la información aportada verbalmente y por escrito durante el plazo de vigencia de la contratación, relacionada con el Régimen de Medidas Mínimas del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, es veraz y verificable, y se obliga de acuerdo con la circular externa No. 100-000016 de la Superintendencia de Sociedades a:

A. Suministrar los soportes documentales en los que se verifique la veracidad de la información suministrada.

B. A cumplir con el manual, las políticas y procedimientos estipulados en la empresa **PRODERI S.A.S**. relacionados con el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral del Lavado de Activos, el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva – SAGRILAFT.

15. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 53: Se prohíbe a la Empresa:

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

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice; El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza;

c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Empresa.

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

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.

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

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

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra” cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

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

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

ARTÍCULO 54: Se prohíbe a los trabajadores:

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

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

4. Faltar al trabajo sin causa justa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 60, C.S.T.).

9. Recibir, recompensas, comisiones o dádivas a cualquier título de las empresas o personas contratantes o contratistas de PRODERI S.A.S o cualquier acto que conlleve un conflicto de intereses.

10. Fumar cigarrillos 'light', enrollados a mano, naturistas o herbales, cigarrillos mentolados puros y puros pequeños, cigarrillos “clove”, bidis (cigarrillos de sabores), cigarrillos electrónicos (y dispositivos de vaping o vapeo), o cualquier otro tipo de sustancias dentro de las instalaciones de la empresa.

11. Ingerir alimentos o bebidas en el área donde se encuentren aparatos electrónicos.

12. Tomar parte en discusiones, riñas, peleas y agresiones en los establecimientos del empleador, o fuera de estos, pero actuando en calidad del trabajador. La violación de esta prohibición constituye falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

13. Dar un uso distinto, desperdiciar o revender los insumos que el empleador haya proporcionado al trabajador para el desarrollo de sus funciones.

14. Presentar documentación falsa al empleador o sus superiores para beneficio propio o de terceros, o valerse de tal documentación para los mismos fines.

15. Se prohíbe expresamente la realización de cualquier actividad adicional que pueda interferir con el desempeño efectivo de sus deberes laborales o que represente un conflicto de intereses con la empresa.

16. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

ARTÍCULO 55: PRODERI S.A.S no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el Contrato de Trabajo (Artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 56: Se establecen a las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo en la hora de entrada a la jornada de trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica la primera vez un llamado de atención verbal, la segunda vez se emitirá un llamado de atención por escrito, y la tercera vez se procederá a citar a descargos al empleado y suspensión de un (1) día. El incumplimiento de los horarios establecidos se tendrá en cuenta, tanto para el inicio de la jornada laboral, la jornada de la tarde como para las reuniones con clientes (más de 15 minutos después de la hora pactada).

2. La ausencia del empleado en el trabajo ya sea en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamado de atención por medio de descargo, por segunda vez la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por tercera vez la suspensión por ocho (8) días. Estas sanciones no eximen al empleador de descontar del salario el tiempo efectivamente no laborado, de conformidad con lo dispuesto por la ley. En ningún caso se impondrán multas y suspensiones por la misma falta.

3. Mostrar signos de embriaguez en el trabajo como en las instalaciones de los clientes, lo cual implica por primera vez, llamado de atención por medio de descargo y suspensión por tres (3) días, por segunda vez la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por tercera vez el despido del trabajador con justa causa, Las sanciones descritas anteriormente también estarán sujetas al grado de alcohol en el que se encuentre el trabajador al momento de incurrir en la falta, conforme a lo establecido en la política de cero alcohol de **Proderi S.A**. En todo caso, la empresa se reserva el derecho de agravar la sanción cuando la conducta esté acompañada de consumo de alcohol o presencia de este en el organismo, de acuerdo con los lineamientos internos y la normativa aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. El empleado que fume cigarrillos 'light', enrollados a mano, naturistas o herbales, cigarrillos mentolados puros y puros pequeños, cigarrillos “clove”, bidis (cigarrillos de sabores), cigarrillos electrónicos (y dispositivos de vaping o vapeo), o cualquier otro tipo de sustancias tanto en espacios de la empresa como en aquellos pertenecientes a clientes, por primera vez se hará llamado de llamado de atención por medio de descargo y suspensión por tres (3) días, por segunda vez se hará la suspensión de ocho (8) días, por tercera vez el despido del trabajador con justa causa.

5. El trabajador que ingiera alimentos o bebidas en el área donde se encuentren aparatos electrónicos por primera vez se hará llamado de atención de manera verbal, por segunda vez se hará llamado de atención por medio de descargo y por tercera vez se impondrá multa que será estipulada por el empleador.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

6. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el manual de funciones, dará lugar a la aplicación progresiva de medidas disciplinarias, así: en la primera ocasión se impondrá un llamado de atención verbal; en la segunda, un llamado de atención mediante descargo; y en la tercera, una suspensión en el ejercicio de sus labores por un término de hasta tres (3) días, previa garantía del debido proceso disciplinario.

ARTÍCULO 57: Las multas que se prevén sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (1/5) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

ARTICULO 58: Constituyen faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. La ausencia total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez; esto implica la suspensión del trabajador hasta por ocho (8) días.

2. La violación leve de las obligaciones contractuales, de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el manual de funciones por tercera vez.

3. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias; lo cual implica el despido del trabajador con justa causa.

4. La divulgación, uso indebido o revelación no autorizada de información confidencial a la que el trabajador tenga acceso con ocasión o con motivo de la relación laboral, ya sea contenida en el acuerdo de confidencialidad suscrito o en la cláusula correspondiente del contrato de trabajo, constituirá una falta grave y dará lugar al despido con justa causa de manera inmediata. Esta medida se aplicará sin perjuicio de las acciones legales adicionales que pueda ejercer la empresa por los perjuicios causados.

5. El empleado que al momento de su ingreso o durante su vinculación dentro de la empresa falsifique cualquier tipo de documentos, sobre todo los relacionados a certificados de antecedentes u omitido tener antecedentes relacionados con LAFT el cual implica el despido del trabajador con justa causa.

6. Cuando se confirme que un trabajador ha incurrido en conductas constitutivas de acoso laboral, tales como insultos, descalificaciones, amenazas o burlas que afecten la dignidad de cualquier otra persona, y que estén relacionadas con su raza, etnia, edad, género, religión, orientación sexual o cualquier otra condición protegida por la ley, procederá la sanción de acuerdo a la política de no acoso laboral según sea la gravedad que implica la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

7. Cuando un trabajador realice conductas de acoso sexual (el acoso sexual puede incluir gestos, palabras, tocamientos, insinuaciones, observaciones, exhibición de pornografía o solicitudes de favor sexual, verbales o, de hecho) ya sea entre compañeros o en el que exista abuso de autoridad, el cual implica el despido del trabajador con justa causa.

8. Apropiarse de material o equipos del trabajo sin permiso, el cual implica el despido del trabajador con justa causa, además de las sanciones legales correspondientes.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

9. Todo acto mediante el cual el trabajador atente, dañe, deteriore, sustraiga, o ponga en riesgo, por acción u omisión, los bienes muebles o inmuebles propiedad de PRODERI S.A.S., o que estén bajo su custodia o administración. Esta conducta constituye una transgresión grave de los deberes contractuales y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

10. El trabajador que decida implicarse en actividades que se puedan considerarse competencia desleal a la empresa, el cual implica el despido del trabajador con justa causa.

11. La revelación de secretos empresariales en cualquier forma o medio por parte del trabajador como divulgar, compartir, utilizar en beneficio propio o de terceros, o permitir el acceso no autorizado a cualquier tipo de información clasificada como confidencial o reservada por **PRODERI S.A.S.,** ya sea técnica, financiera, comercial, estratégica, operativa, de clientes, metodologías, know how, procedimientos internos o cualquier otro dato que, por su naturaleza, otorgue una ventaja competitiva a la empresa y cuya divulgación no haya sido autorizada expresamente, implica el despido del trabajador con justa causa.

12. El trabajador que en beneficio propio o de un tercero, hurte, o cometa plagio sobre documentos que haya creado (derechos de autor) y sobre los que se le encarguen o tenga conocimiento en razón de su cargo y funciones, implica el despido del trabajador con justa causa, además de las sanciones legales correspondientes.

13. El trabajador que reciba o solicite recompensas, comisiones o dádivas a cualquier título de las empresas o personas contratantes o contratistas de PRODERI S.A.S o cualquier acto que conlleve un conflicto de intereses, tendrá como sanción desde una multa máxima legal permitida, con suspensión del contrato de trabajo, hasta el despido con justa causa del empleado.

14. El trabajador que de inicio o tome parte en discusiones, riñas, peleas y agresiones en los establecimientos del empleador, espacios del cliente o fuera de estos, pero actuando en calidad del trabajador tendrá como sanción desde una llamada de atención, suspensión del contrato de trabajo, hasta el despido con justa causa del empleado quedando a disposición del empleador, establecer la sanción de acuerdo a la gravedad de la situación.

15. El trabajador que realice cualquier actividad adicional que pueda interferir con el desempeño efectivo de sus deberes laborales o que represente un conflicto de intereses con la empresa por primera vez se realizará llamado de atención por medio de descargo, por segunda vez la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por tercera vez la suspensión del trabajador hasta por ocho (8) días, por cuarta vez el despido del trabajador con justa causa.

16. El trabajador que se oponga a colaborar, permitir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.

17. Omitir, guardar silencio o no reportar de manera inmediata al empleador o a sus delegados cualquier hecho, situación o circunstancia que represente un riesgo grave para la seguridad de las personas, la integridad de los bienes, o la estabilidad financiera de **PRODERI S.A.S**., siempre que el trabajador haya tenido conocimiento directo o indirecto

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

del mismo. Esta conducta dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Las anteriores faltas se consideran como causales de terminación del contrato justificadas unilateralmente por parte de LA EMPRESA, y se deberá liquidar como lo establece el C.S.T.

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

ARTÍCULO 59: Para la violación de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, el empleador tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a. Si se trata de la primera vez que el trabajador comete la falta o es una reincidencia.

b. Si la falta se ha cometido con culpa o sin intención.

c. Si el trabajador ha tomado las medidas necesarias para remediar o atenuar los prejuicios que su falta llegare a causar al empleador.

d. Si la falta ha causado perjuicios graves al empleador o al desarrollo normal de las actividades en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 60: La imposición por parte del empleador de sanciones menores a las que corresponden de conformidad con la escala de faltas y sanciones son actos de mera liberalidad y de ninguna manera implican la modificación del régimen disciplinario del presente reglamento.

ARTÍCULO 61: El procedimiento para la imposición de sanciones al trabajador será como sigue a continuación:

a. El empleador presentará un escrito formal e inmediato al trabajador mediante el cual le comunicará la apertura del proceso disciplinario, señalando de manera clara y precisa los hechos que se le atribuyen, la presunta falta disciplinaria en la que pudo haber incurrido y la clasificación provisional de la conducta. En dicho escrito se correrá traslado de las pruebas que sustentan los cargos formulados.

El trabajador deberá notificar por escrito y de manera inmediata su recepción de la comunicación, dejando constancia del conocimiento del contenido del escrito. Esta notificación será requisito para dar continuidad al procedimiento disciplinario y garantizar el ejercicio pleno del derecho de defensa.

b. A partir de la notificación de la comunicación de apertura del proceso disciplinario, el trabajador contará con un plazo de uno (1) a tres (3) días hábiles, determinados por el empleador según la gravedad de la conducta atribuida, para rendir sus descargos por escrito. Durante este término, podrá controvertir las pruebas presentadas en su contra y allegar las que considere pertinentes para ejercer su derecho de defensa. Si el trabajador no presenta sus descargos dentro del plazo otorgado, sin justificación válida, se entenderá que renuncia a su derecho de defensa, y el empleador quedará facultado para tomar la decisión correspondiente con base en los elementos probatorios disponibles y conforme a la normativa interna y legal vigente.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

c. A partir de la presentación de los descargos por parte del trabajador, el empleador o el superior jerárquico designado contará con un plazo máximo de dos (2) a (5) días hábiles según la gravedad del caso, para emitir una decisión debidamente motivada y congruente, en la cual se determinará si procede la imposición de una sanción disciplinaria o la absolución de los cargos formulados. La decisión deberá basarse en la valoración objetiva de los hechos, las pruebas allegadas y los argumentos presentados por el trabajador en su defensa.

d. Una vez tomada la decisión disciplinaria, el empleador notificará al trabajador por escrito, entregando una copia del documento de decisión y solicitando acuse de recibo para dejar constancia formal de la comunicación. La notificación deberá realizarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la decisión.

d. La decisión adoptada por el empleador o el superior jerárquico podrá ser objetada mediante recurso de apelación por el trabajador, quien deberá presentar dicho recurso dentro del plazo comprendido entre el primer (1) y el quinto (5) día hábil siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria. El recurso será estudiado por la Gerencia General, dependiendo de la competencia para conocer del caso, y la resolución correspondiente será emitida dentro de los dos (2) días hábiles posteriores a la recepción del recurso y la decisión adoptada será definitiva e inapelable en el marco de los procedimientos disciplinarios internos.

PARAGRAFO PRIMERO: Se precisa que la inmediatez entre la citación a la audiencia de descargos y la ejecución de los hechos, se debe determinar con referencia a la fecha en que el empleador tiene conocimiento de la falta y no desde la fecha en que el trabajador comete la falta.

PARAGRAFO SEGUNDO: El empleador podrá aumentar los plazos establecidos en este régimen disciplinario atendiendo a la complejidad del caso.

ARTÍCULO 62: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 C.S.T.).

18.RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 63: Los reclamos de los trabajadores se harán de manera escrita, ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Gerente General, Gerente Financiero, Gerente de riesgos y/o Coordinadora Administrativa quien los oirá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 64: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en caso de que existiere.

19.PUBLICACIONES

ARTÍCULO 65: PRODERI S.A.S publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de una (1) copia de caracteres legibles, en un (1) sitio visible o por correo electrónico.

20. VIGENCIA

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

ARTÍCULO 66: El presente reglamento será dado a conocer a los trabajadores al momento de su vinculación y además será dado a conocer por medio de correo electrónico.

PARÁGRAFO 1: El presente reglamento rige a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121 C.S.T.).

PARÁGRAFO 2: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

21.CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 67: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO ESPECIAL

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

LEY 1010 DE 2006

(Modificada por la Ley Modificado por Ley 2209 de 2022)

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 1: Definición. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar prejuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Las conductas que se constituyen acoso laboral y las que no se consideran son las estipuladas por la ley 1010 del 2006, y son detalladas en el procedimiento interno para su manejo.

ARTICULO 2: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa, constituyen actividades tendientes a generar consciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo

ARTICULO 3: Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

1. **PRODERI S.A.S** realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a la empresa, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

2. **PRODERI S.A.S** realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 4: El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

ARTÍCULO 5: El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata de tal circunstancia al Gerente financiero de la Compañía o a la persona que haya sido designada para tal fin, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO: Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el Gerente Financiero, se informará sobre la existencia de tal situación al superior jerárquico de éste para los fines establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 6: En desarrollo del procedimiento anterior, el Gerente financiero si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 7: En desarrollo del procedimiento anterior el Gerente Financiero y Administrativo podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

ARTÍCULO 8: PRODERI S.A.S podrá crear un comité especial para hacerle seguimiento a hechos o situaciones que puedan eventualmente considerarse como de acoso laboral. Tal comité estará compuesto por representantes de la Compañía y de los trabajadores, en igual número por cada parte. El comité se reunirá fuera de la jornada de trabajo en forma semestral o con la periodicidad que sus miembros determinen.

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com

EDILIA ESTHER MELLADO VARGAS
Representante Legal
PRODERI S.A.S

CONTROL DE CAMBIOS

Versión No.	Razón del Cambio	Vigencia
01	Creación del documento	01/06/2022
02	Revisión del documento desde área legal	22/03/2023
03	Ajuste de codificación del documento y revisión según Normatividad Legal vigente asociada a Seguridad y Salud en el Trabajo	02/01/2024
04	Ajustes de revisión normativa, ajustes de escala de faltas y sanciones	20/05/2025
05	Ajustes de horario	18/07/2025

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Geyner Jimenez Alexandra Guzmán	Luis Mellado Vargas	Edilia Mellado Vargas
Coordinador de SST Consultor legal y compliance	Gerente General	Representante Legal
Fecha: 18/06/2025	**Fecha:** 18/06/2025	**Fecha:** 18 /06/2025

Cra 38 #63-85 Local 4 info@proderi.com
320 660 0579 www.proderi.com