

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREAMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo aplicable al Grupo Empresarial PAPIS- S.A.S con domicilio en la ciudad de Cartagena de Indias, Barrio Brúcelas diagonal 24 No 44-92. teléfonos: 30081653 – 3014331070, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el empleador como todos sus trabajadores. Se aplica por tanto en todos los lugares o dependencias de la empresa en todo el territorio nacional e independientemente del sitio donde presten sus servicios los empleados. Igual se aplica a los trabajadores cuando se encuentren fuera de las dependencias de la empresa pero que estén en ejercicio de sus funciones. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Toda norma legal que derogue modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento se considerara incorporada dentro del mismo.

CAPITULO I
FINALIDAD Y CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. FINALIDAD. El presente reglamento de trabajo tiene como fin, procurar el orden y la paz, la seguridad y solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, así como a:

- Regular las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores.
- Mantener la legalidad, imparcialidad y eficiencia en las relaciones laborales.
- Establecer las normas y los procesos de orden laboral para el ejercicio y control disciplinario, el cual estará supeditado al cumplimiento del debido proceso.

ARTÍCULO 2. CONTRATO DE TRABAJO. Se entiende por vínculo laboral, la relación jurídica entre el trabajador y la empresa **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS. S.A.S**, por medio de la cual, el trabajador se obliga para con la empresa a prestar un servicio personal bajo su continuada dependencia o subordinación y devengando un salario. Todos los contratos de trabajo que celebre **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS. S.A.S**, con sus trabajadores, constarán por escrito. Cualquier modificación o cambio del contrato deberá ser debidamente notificada por las partes y deberá constar por escrito.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS. S.A.S**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida con información completa de datos personales, educación, experiencia laboral y referencias personales, que se puedan verificar, a la que se anexen constancias laborales y documentos que acrediten la formación educativa o académica. En el caso de profesiones y oficios que requieran tarjetas o licencias de autoridades públicas o privadas con facultad legal para expedirlas, igualmente deberán adjuntarse tales documentos.
- b) Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o de extranjería, o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- c) Dos referencias personales.
- d) Certificaciones de vinculación a la EPS y AFP, no mayores a 30 días. En caso de no haber cotizado a Seguridad Social, deberá entregar una carta de autorización dirigida a **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS** indicando los Fondos donde desea tener los aportes.
- e) Certificación del Fondo de Cesantías al cual pertenece o carta de Solicitud de Vinculación al Fondo de Cesantías.
- f) Para el caso de afiliación de Beneficiarios, deberá entregar los siguientes documentos:
 - a. Registro Civil de nacimiento o Tarjeta de Identidad
 - b. Registro Civil de matrimonio o Declaración Juramentada de Convivencia
 - c. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía del Conyugue
 - d. Certificación de Estudios para hijos mayores de 12 años
- g) Certificado de Antecedentes Judiciales de la Policía Nacional
- h) Los extranjeros deberán presentar visa que los faculte para laborar en Colombia.
- i) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- j) Licencia de conducción vigente, ampliada al 150% (para cargos que lo requieran).
- k) Tarjeta profesional (para cargos que lo requieran).
- l) Visita domiciliaria (si aplica).
- m) Autorización para el tratamiento de datos personales, conforme a la Ley 1581 de 2012.
- n) Cualquier otro documento aplicable al cargo, siempre que no contravenga las normas legales vigentes.
- o) En caso de ser ciudadano extranjero, el aspirante deberá contar con PEPFF (permiso especial de permanencia vigente) o PPT (permiso por protección temporal vigente) regulado por el decreto 117 de 2020 y la resolución 1178 de 2021.
- p) Y todos aquellos que se consideren necesarios de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se deja claramente establecido que los perfiles por cargo, al igual que el presente reglamento, hacen parte integral del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEFUNDO. La empresa podrá realizar pruebas de idoneidad, psicotécnicas y de seguridad, previo consentimiento del aspirante, para verificar su adecuación al cargo. Esto incluye pruebas de polígrafo y alcoholemia para roles críticos o de seguridad.

PARÁGRAFO TERCERO. Sin el cumplimiento total de los anteriores requisitos, no se entenderá por presentada la hoja de vida en debida forma y el aspirante no será admitido hasta tanto no se dé cumplimiento a los mismos.

PARÁGRAFO CUARTO. Como empleador **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS**, podrá establecer en el presente Reglamento Interno de Trabajo, 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 del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972) lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, libreta militar y exámenes de SIDA, (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).

Para cualquier extranjero que quiera trabajar en **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS** se requerirá:

- a) En caso de ser ciudadano extranjero, el aspirante deberá contar con PEPFF (permiso especial de permanencia vigente) o PPT (permiso por protección temporal vigente) regulado por el decreto 117 de 2020 y la resolución 1178 de 2021.
- b) Presentar copia de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado. (se consulta con Min trabajo)
- c) Copia de la Cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
- d) Copia de la Convalidación de título profesional cuando desempeñe cargos que requieran carreras reguladas por el ministerio de educación colombiano.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES A TÉRMINO INDEFINIDO, TÉRMINO FIJO, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 4. TRABAJADORES A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores en cuyos contratos de trabajo no se estipule un término fijo o cuya duración no está determinada por la obra o por la naturaleza de la labor contratada o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, son trabajadores contratados a término INDEFINIDO.

ARTÍCULO 5. TRABAJADORES A TÉRMINO FIJO. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, se podrá prorrogar el número de veces que se estime conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso, los contratos a término fijo, podrán superar el término máximo de cuatro (4) años previstos en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARÁGRAFO PRIMERO. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Superado el término máximo de cuatro (4) años desde la vinculación del empleado a través de contratos a término fijo, la modalidad del mismo pasará a ser a TÉRMINO INDEFINIDO.

ARTÍCULO 6. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son meros trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales del empleador. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6º, C.S.T.) y todas las prestaciones de ley. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (artículo 45º, C.S.T.).

El talento humano externo del cual se haga uso ocasionalmente, para atender labores transitorias, está protegido por la ley laboral, con el mismo rigor con el que se protege el resto de los trabajadores, sin que su condición de trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios (temporales), les genere menoscabo alguno en sus derechos.

PARÁGRAFO PRIMERO: En los demás casos, es decir, cuando no se trate de trabajadores accidentales o transitorios, la empresa podrá vincular trabajadores bajo la modalidad de contrato a término indefinido, a término fijo o por obra o labor determinada según la necesidad de la empresa.

CAPÍTULO IV
CONTRATO LABORAL ESPECIAL A TÉRMINO FIJO (APRENDIZAJE)

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje se convirtió en un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares del contrato laboral especial a término fijo:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones a las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal; en los términos prescritos en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 8. CAPACIDAD PARA SER APRENDIZ. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) 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 (L. 188/59, art. 2º).

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener al menos los siguientes puntos, de acuerdo con el artículo 2.2.6.2.3.5 del decreto 1072 de 2015:

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 y programa.
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, según la modalidad de relación de aprendizaje

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales y salud en la fase lectiva, y en la fase práctica los mismos referidos más pensión.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 10. El apoyo de sostenimiento del aprendiz dependerá de la etapa a patrocinar, así:

1. Para aprendices en la Etapa Lectiva será el 75% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente más el pago de seguridad social correspondiente a EPS + ARL.
2. Para aprendices en la Etapa Práctica o Productiva será el 100% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente más el pago de seguridad social correspondiente a EPS + AFP + ARL y tendrá derecho al reconocimiento de prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
3. Para aprendices en formación dual, como mínimo durante el primer año, el aprendiz recibirá el equivalente al 75% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente y durante el segundo año el equivalente al 100% de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente más el pago de seguridad social correspondiente a EPS + AFP + ARL, y tendrá derecho al reconocimiento de prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
4. Para aprendices Universitarios será el 100% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, independiente de la fase o formación en la que este, en la fase lectiva se deberá garantizar el pago de seguridad social correspondiente a EPS + ARL únicamente y solo para la etapa practica o formación dual se debe sumar la afiliación a AFP y tendrá derecho al reconocimiento de prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. Durante la etapa lectiva y práctica, el patrocinador deberá afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social en Salud (EPS) y Sistema de Riesgos Profesionales (ARL), conforme al régimen de trabajadores dependientes, pero durante la etapa práctica o toda la formación dual también estará afiliado al Fondo de Pensiones (AFP) y se le reconocerá el pago de prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos (Art. 30, Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO TERCERO. Para efectos de la aplicación de la Ley 2466 de 2025, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

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

ARTÍCULO 11. Además de las obligaciones que se establecen en el artículo 85 del Código Sustantivo del Trabajo, el aprendiz tiene las siguientes, para con el patrocinador:

- a. Concurrir puntualmente a las clases durante los periodos de enseñanza para así recibir la formación Profesional Integral a que se refiere el presente Contrato.
- b. Someterse a los reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación.
- c. Concurrir puntualmente al lugar asignado por el patrocinador para desarrollar su formación en la fase práctica o dual, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomienden y que guarde relación con la Formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la compañía.
- d. Proporcionar la información necesaria para que el patrocinador lo afilie como aprendiz al Sistema General de Seguridad Social, en salud, en la E.P.S. que este elija.

ARTÍCULO 12. Además de las obligaciones establecidas en el artículo 86 del Código Sustantivo del Trabajo y normatividad aplicable, el patrocinador tiene las siguientes para con el aprendiz:

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- a. Facilitar al aprendiz los medios para que tanto en las fases Lectiva, Práctica o durante la dual, reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del contrato de aprendizaje.
- b. Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación Profesional Integral, las evaluaciones y certificaciones del aprendiz en su fase práctica de aprendizaje.
- c. Reconocer mensualmente al aprendiz, por concepto de apoyo económico para el aprendizaje, un monto determinado por la etapa a patrocinar.
- d. Afiliar al aprendiz al Régimen de Seguridad Social en Salud, pensión, cuando sea el caos y dependiendo de la etapa o formación que curse, así como efectuar los aportes correspondientes.
- e. Afiliar al aprendiz, a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), y efectuar los aportes correspondientes.

ARTÍCULO 13. CONTRATACIÓN LABORAL ESPECIAL. En lo referente a la contratación laboral especial, así como a la proporción de estos, la compañía se ceñirá a lo prescrito por el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

ARTÍCULO 14. DURACION DEL CONTRATO LABORAL ESPECIAL A TERMINO FIJO. El contrato laboral especial de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de tres (3) años.
2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, debidamente aprobado por la autoridad competente, sin que la duración llegue a superar el término máximo de tres (3) años.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato laboral especial, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

CAPÍTULO V
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 15. La empresa una vez admite al aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 16. 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 17. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos 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 séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 18. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO VI
JORNADA ORDINARIA, MÁXIMA LEGAL Y HORARIO LABORAL

ARTÍCULO 19. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo, será de ocho (8) horas diarias sin exceder de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las excepciones previstas por ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Organización en caso de requerirlo ajustara la jornada laboral en todas o algunas de sus áreas, de acuerdo con la necesidad de sus proyectos, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo, por lo cual puede haber cambios unilaterales de la jornada laboral haciendo uso de la facultad del *ius variandi*, dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado con 24 horas de anticipación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos (2) secciones con un lapso de descanso que se adapte a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa en la jornada. (Código sustantivo de trabajo, Artículo 167)

PARÁGRAFO TERCERO. En todos los artículos del presente Reglamento Interno, y a partir del (15) de julio de 2026, se entenderá como jornada máxima legal la que corresponda a la disminución de la jornada laboral, es decir, la de (42) horas semanales.

PARÁGRAFO CUARTO. No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 20. JORNADA DE TRABAJO. Las horas de entrada y salida de los colaboradores de **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS**, son las que a continuación se expresan

Días laborables Toda la Empresa: La distribución de la jornada semanal podrá realizarse en cinco (5) o seis (6) días, garantizando al menos un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

El horario de trabajo para las dependencias generales será:

- **BODEGA TURBANA (CEDI):**

LOGISTICA BRUSELAS		
DIAS	ENTRADA	SALIDA
LUNES	7:30 AM	4:00 PM
MARTES	7:30 AM	4:00 PM
MIÉRCOLES	7:30 AM	4:00 PM
JUEVES	7:30 AM	4:00 PM
VIERNES	7:30 AM	4:00 PM
SÁBADO	7:00 AM	2:30 PM
DOMINGO		
1 HORA Y 30 MINUTOS DE ALMUERZO		

- **FACTURACION BRUSELAS:**

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

FACTURACION 1 CEDI			FACTURACION 2 CEDI		
DIAS	ENTRADA	SALIDA	DIAS	ENTRADA	SALIDA
LUNES	6:00 AM	3:00 PM	LUNES	7:00 AM	5:00 PM
MARTES	6:00 AM	3:00 PM	MARTES	7:00 AM	4:30 PM
MIÉRCOLES	6:00 AM	2:00 PM	MIÉRCOLES	7:00 AM	5:00 PM
JUEVES	6:00 AM	3:00 PM	JUEVES	7:00 AM	5:00 PM
VIERNES	6:00 AM	3:00 PM	VIERNES	7:00 AM	4:30 PM
SÁBADO	6:00 AM	12:00 PM	SÁBADO		
DOMINGO			DOMINGO		
1 HORA DE ALMUERZO			1 HORA DE ALMUERZO		

• **PUNTO DE VENTAS TURBANA:**

PUNTO DE VENTAS TURBANA		
DIAS	ENTRADA	SALIDA
LUNES	7:00 AM	4:00 PM
MARTES	7:00 AM	4:00 PM
MIÉRCOLES	7:00 AM	4:00 PM
JUEVES	11:30 AM	6:00 PM
VIERNES	7:00 AM	4:00 PM
SÁBADO	11:30 AM	7:00 PM
DOMINGO		
1 HORA DE ALMUERZO		

• **ADMINISTRACION BRUSELAS:**

ADMINISTRACION BRUSELAS		
DIAS	ENTRADA	SALIDA
LUNES	8:00 AM	5:00 PM
MARTES	8:00 AM	5:00 PM
MIÉRCOLES	8:00 AM	5:00 PM
JUEVES	8:00 AM	5:00 PM
VIERNES	8:00 AM	5:00 PM
SÁBADO	8:00 AM	1:00 PM
DOMINGO		
1 HORA Y 30 MINUTOS DE ALMUERZO		

• **PUNTOS DE VENTA:**

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

TURNOS		
PUNTOS DE VENTAS		
DIAS	ENTRADA	SALIDA
LUNES	7:00 AM	4:00 PM
MARTES	1:00 PM	8:00 PM
MIÉRCOLES	7:00 AM	4:00 PM
JUEVES	7:00 AM	4:00 PM
VIERNES	7:00 AM	4:00 PM
SÁBADO	1:00 PM	8:00 PM
DOMINGO		
1 HORA DE ALMUERZO		

• **PUNTO DE VENTAS BOCAGRANDE:**

TURNO 2 SEDE BOCAGRANDE		
PUNTOS DE VENTAS		
DIAS	ENTRADA	SALIDA
LUNES	7:00 AM	4:30 PM
MARTES	1:00 PM	8:00 PM
MIÉRCOLES	2:00 PM	10:00 PM
JUEVES	7:00 AM	4:30 PM
VIERNES	2:00 PM	10:00 PM
SÁBADO	1:00 PM	9:00 PM
DOMINGO		
1 HORA DE ALMUERZO		

PARÁGRAFO PRIMERO. La jornada laboral (horario de entrada, de salida y descansos) será distribuida y ejecutada de acuerdo con la operatividad de la empresa, las necesidades de la misma y los diferentes cargos que hacen parte de la estructura de la compañía, la cual quedará pactada en el contrato de trabajo de cada colaborador. Se establece que los colaboradores de la compañía están obligados a la jornada máxima legal.

A todos los trabajadores se les concede durante el turno que le corresponde el tiempo para descansar, indicado en cada horario y para tomar alimentos, la cual no forma parte de la jornada de trabajo por disposición legal. La programación de dicho descanso se hace por parte del superior jerárquico de manera individual y rotativa, para garantizar la continuidad en el servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La entrada del personal al lugar de trabajo deberá efectuarse con el tiempo suficiente para que inicie labores a la hora exacta para la cual fue programado el trabajo a efectuar; así mismo, después de terminada la jornada de trabajo según los programas establecidos, el trabajador deberá abandonar el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Paulatinamente se realizará la reducción de la jornada laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley 2120 de 2021 art 3, de la siguiente manera:

En el año 2023 pasará a 47 horas semanales.

En el año 2024 pasará a 46 horas semanales.

En el año 2025 pasará a 44 horas semanales.

En el año 2026 pasará a 42 horas semanales.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ARTÍCULO 21. DÍA DE LA FAMILIA. Hasta tanto dure la implementación gradual de la jornada laboral contenida en el artículo 3 de la ley 2101 de 2021, los trabajadores tendrán derecho a una jornada semestral en la puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores a quienes ya se aplique la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, no serán beneficiarios del día de la familia.

ARTÍCULO 22. En el caso de que la empresa cuente con 50 trabajadores o más, dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se deberán dedicar exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO PRIMERO. No obstante, en el transcurso de la disminución gradual de las cuarenta y ocho (48) disminuyendo a cuarenta y dos (42) horas a la semana, la jornada que se dedique exclusivamente a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional, de común acuerdo entre empleador y trabajador.

ARTÍCULO 23. EXONERACIÓN. Una vez termine el tiempo de implementación gradual de la jornada laboral, esto es, una vez se esté aplicando la jornada de las cuarenta y dos (42) horas a la semana, el empleador quedará exonerado de dar cumplimiento a las anteriores obligaciones que se encuentran consagradas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 (dedicación exclusiva en determinadas actividades) y en la ley 1857 del 2017 (día de la familia) de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 de la ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 24. Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la empresa les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

ARTÍCULO 25. De la jornada laboral máxima legal quedan exceptuados:

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

Los que realicen actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuya jornada ordinaria podrá ser de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de DIRECCION, CONFIANZA Y MANEJO, y teletrabajadores, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, ni los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deban trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 26. La compañía podrá implementar jornadas de trabajo, así:

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la Compañía o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de la jornada máxima semanal que esté aplicando, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que máximo de tres (3) semanas, no exceda de la jornada máxima semanal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

Es importante señalar que, en este turno de trabajo se requerirá comprobación por parte del Ministerio de Trabajo, más específicamente por la Dirección Territorial, es decir, ante el Inspector del trabajo del domicilio de la empresa con el fin de que se verifique que la actividad indicada por la empresa como suya, debe en efecto ser atendida "por razón de su misma naturaleza", esto es "por necesidades técnicas", sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse los siete (7) días de la semana, lo anterior, a la luz del Artículo 2.2.1.2.1.4. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

En los casos en que se trate de teletrabajo, la jornada de trabajo establecida para estos será flexible.

ARTÍCULO 27. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

ARTÍCULO 28. PAUSAS ACTIVAS. De acuerdo con el Programa de Pausas Activas diseñado por la Compañía, los únicos descansos autorizados durante la jornada laboral son de QUINCE (15) minutos diarios, en la mañana y en la tarde, espacio que se debe aprovechar para: realizar los ejercicios del programa de pausas activas, tomar alimentos o ir al baño.

ARTÍCULO 29. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajo por un tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada dentro del horario laboral establecido, se cumplirá, en igual número de horas distintas las de la jornada laboral, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 30. El límite máximo de horas de trabajo previstas en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Compañía, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ARTÍCULO 31. Todo el personal tiene la obligación de realizar el registro de las horas de llegada mediante el sistema implementado por la compañía, al salir y regresar del descanso para el almuerzo y a la salida cuando termine la jornada laboral.

CAPÍTULO VII
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 32. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Se entiende, trabajo suplementario o de horas extras, el que exceda de la jornada ordinaria y en todo caso, el que exceda de la máxima legal. La organización solo reconocerá y pagará el trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo haya autorizado y su remuneración se efectuará de acuerdo con los recargos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo. (Art. 159 – Código Sustantivo del Trabajo)

ARTÍCULO 33. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 25 de junio de 2025, la jornada ordinaria de trabajo y la jornada nocturna de labor, se determinan como a continuación se precisa:

- Trabajo ordinario, es el que se realiza entre las seis (6) horas (6:00 AM) y las diecinueve (19) horas (7:00 PM)
- El trabajo nocturno, es el comprendido entre las diecinueve (19) horas (7:00 PM) y las seis (6) horas (6:00AM).

ARTÍCULO 34. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales como máximo.

PARAGRAFO PRIMERO. En virtud del párrafo único del artículo 12 de la ley 2466 de 2025, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

ARTÍCULO 35. los casos en que el trabajador cause horas extras, el empleador liquidará teniendo en cuenta los siguientes porcentajes:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de 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. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%), pero con implementación gradual, calculado sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio de las del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado una semana completa, o mediante el descanso remunerado si es un domingo laborado ocasional; si es un domingo laborado habitual se remunerará con el recargo antes dicho.

PARÁGRAFO PRIMERO. El recargo del 100% por trabajo en día de descanso obligatorio o fiesta de que habla el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, será implementado de manera gradual de la siguiente manera: (i) A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80% (ii) A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90% (iii) A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo del 100% por laborar día de descanso obligatorio en los términos legales dispuesto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 36. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

PARÁGRAFO TERCERO. Cualquier reclamación respecto de los conceptos enunciados deberá formularla el trabajador dentro de la oportunidad mencionada, a efecto de que el empleador pueda estudiarla y resolverla en forma oportuna, pero se entiende que tanto la empresa como los trabajadores tienen la intención de que en cada período de pago queden liquidados y pagados los servicios del trabajador.

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y CONVENCIONAL

ARTÍCULO 37. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 38. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiese sido prestado el servicio por el trabajador. (Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

1. El trabajo en días de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. En el caso que el domingo coincida con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con la modificación que introdujo la Ley 2466 de 2025 en cuanto al incremento al reconocimiento del recargo por trabajo en días de descanso o festivos, del 100%, este se realizará de manera gradual de la siguiente manera: i) a partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%. ii) a partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar el día de descanso obligatorio a 90%. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo del 100% por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado, domingo u otro día, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO TERCERO. Interpreta la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO CUARTO. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

PARÁGRAFO QUINTO. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea a destajo, trabajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

PARÁGRAFO SEXTO. El descanso en los días domingo y los demás expresados en el artículo 32 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 39. TRABAJO OCASIONAL Y HABITUAL EN DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO.

- El trabajador que labore de manera ocasional (1 o 2 veces al mes) el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 179 del CST.
- El trabajador que labore habitualmente (3 o más veces al mes) en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado y, a una retribución en dinero, en la forma prevista en el artículo 179 del CST.
- En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el literal c) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 40. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa y tuvieran que trabajar los domingos y días festivos sin derecho a descanso compensatorio, su trabajo se remunerará con el recargo establecido de conformidad a la legislación laboral actual.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se pagará correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando se trata de labores habituales o permanentes en domingo, la empresa debe fijar con anticipación de doce (12) horas por lo menos en lugar público del establecimiento, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer de descanso dominical; En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio. (C.S.T. art. 185°). Es de estricto cumplimiento para los trabajadores estas jornadas laborales previamente anunciadas.

PARAGRAFO CUARTO. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (art 177 C.S.T. modificado Ley 51, art. 1° de Dic 22/83)

PARAGRAFO QUINTO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Ley 50/90, art. 26°, núm. 5)

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ARTÍCULO 41. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 y en el artículo 32 del presente reglamento, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 42. 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 primero, C.S.T.), notificando al trabajador con al menos quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 43. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.)

ARTÍCULO 44. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 45. El Empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20). Los trabajadores que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Ley 995/95); para la compensación de dinero de estas vacaciones, en los casos anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art198).

ARTÍCULO 46. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 47. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 48. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO. 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 tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: Queda prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de 18 años, quienes deberán disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año de trabajo.

ARTÍCULO 49. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así se hiciera, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

CAPITULO X
PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS ESPECIALES

ARTÍCULO 50. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y 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 y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

- 1. Para el ejercicio del derecho de sufragio:** El empleador concederá permiso para el ejercicio del derecho al sufragio, el cual se concederá a partir del día siguiente y durante el mes subsiguiente al día de la votación, concedido de común acuerdo con el empleador. Para el derecho al sufragio, se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando el mismo se notifique con anticipación de un día (1) calendario a la comisión del acto de sufragio.
- 2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;** se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando se surta con anticipación máxima de tres (3) días hábiles a la fecha de inicio de labores en el cargo oficial o el día del desempeño del mismo. Al finalizar labores en el cargo oficial transitorio de forzosa aceptación, el trabajador deberá aportar constancia de su comparecencia y cumplimiento del cargo.

El permiso de descanso por el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, se concederá dentro de los (45) días siguientes a la ejecución del cargo oficial. La duración del permiso para estos casos, corresponderá a lo estipulado en la Ley 403 de 1997 y en el Código Electoral.

- 3. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización:** El empleador concederá permiso para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical. Se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando se surta con anticipación máxima de tres (3) días hábiles a la fecha de inicio de la comisión.
- 4. Licencia por luto:** Se deberá conceder al trabajador en caso de:
 - Fallecimiento de su **cónyuge, compañero o compañera permanente.**
 - Fallecimiento de un **familiar en primer grado de consanguinidad:** Padres e hijos biológicos o naturales reconocidos.
 - Fallecimiento de un **familiar en segundo grado de consanguinidad:** Hermanos, abuelos y nietos.
 - Fallecimiento de un **familiar en primer grado de afinidad:** Padre y madre del conyugue.
 - Fallecimiento de un **familiar en primer grado civil:** Padre o madre adoptante e hijos adoptivos.

En cualquiera de los anteriores casos, la empresa deberá otorgar licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Se entenderá oportuno el aviso sobre este hecho, cuando el mismo se realice el día de la ocurrencia o a más tardar, tres (3) días calendario después de haber ocurrido el hecho. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia y el certificado o documento que demuestre el parentesco. La presente licencia se regulará por lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009 y/o normativa que la modifique, derogue o complemente. (Artículo 57 del CST).

- 5. Licencia por calamidad doméstica.** En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso al jefe inmediato o en su defecto al superior de este o a su asistente, puede ser anterior o posterior, sin exceder de un (1) día de ocurrencia del hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

La empresa reconoce como calamidad doméstica, los hechos fortuitos que afectan emocional o psicológicamente de tal forma al empleado, que le imposibiliten su normal capacidad de laborar. Este suceso familiar es el que afecta de gravedad el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano que conviva o dependa del trabajador; el secuestro o la desaparición; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor o por la naturaleza (incendio, inundación o terremoto); la muerte de algún familiar que no esté establecido en la Ley de Luto que conviva o resida en el domicilio del trabajador.

En esos eventos hay lugar a que al trabajador se le conceda una licencia que no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente. La duración de la licencia será inicialmente de un (1) día

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

prorrogable de acuerdo con cada evento, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la empresa. Si superados este período de tiempo, el trabajador demuestra con soportes y pruebas que la calamidad doméstica aún continúa, podrá previa solicitud del trabajador, prorrogar la misma por el tiempo que el empleador considere pertinente, sin embargo, para este caso, será evaluada la situación y la procedencia de una licencia remunerada o no remunerada según corresponda el caso.

PARÁGRAFO. NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas generales, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS. S.A.S.**

- 6. Licencia de maternidad.** Se reconocerá por licencia de maternidad 18 semanas remuneradas, de las cuales 2 semanas deberán ser disfrutadas antes de a la fecha del parto y 16 semanas posteriores al parto. La presente licencia se regulará por lo dispuesto en la Ley 1822 de 2017, Sentencia C-382 de 2012, Ley 2114 de 2021 y/o normativa que la modifique, derogue o complemente. Si el parto es múltiple, la licencia será de veinte (20) semanas. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de maternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

PARÁGRAFO PRIMERO. LICENCIA PREPARTO: La Licencia de maternidad preparto será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico que acredite el estado de embarazo.

PARÁGRAFO TERCERO. MODIFICACIÓN DE LAS LABORES. Si a consecuencia o debido a su estado la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

PARÁGRAFO CUARTO. DERECHOS DE LA MADRE TRABAJADORA: La madre trabajadora tendrá además derecho a:

- a. Permiso y subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera su presencia en el hogar con motivo de enfermedad grave, siempre que esta circunstancia se acredite mediante certificado médico y visto bueno del servicio que otorga la atención médica.
- b. A disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

PARÁGRAFO QUINTO. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso conforme a lo ordenado por el médico tratante. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Artículo 237 del C.S.T)

PARÁGRAFO SEXTO. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: GRUPO EMPRESARIAL PAPIS. S.A.S está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del infante, ampliables hasta los 2 años, si se cuenta con certificado de lactancia. (Art 238 C.S.T. y Ley 2306 de 2023)

- 7. Licencia de paternidad.** Se reconocerá por licencia de paternidad dos (02) semanas remuneradas. La presente licencia se regulará por lo dispuesto en la Ley 755 de 2002, la Ley 1468 de 2011, Ley 1822 de 2017, Sentencia C-174 de 2009, Sentencia C-633 de 2009, Sentencia C-382 de 2012, Ley 2114 de 2021 y/o normativa que la modifique, derogue o complemente.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

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

8. Licencia parental compartida y licencia parental flexible Tiempo parcial. La licencia parental compartida y flexible, se reconocerá a petición del trabajador o trabajadora, siempre que se den las condiciones y requisitos establecidos en la Ley 2114 de 2021, teniendo presente estas consideraciones:

1. La licencia parental compartida es cuando los padres deciden libremente compartir las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad con el padre del recién nacido, esto permitirá una ayuda compartida en las cargas de crianza.
2. La licencia parental flexible de tiempo parcial es un acuerdo entre el padre y la madre de cambiar un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo desde la casa, lo que permitiría que la licencia se amplíe al doble del tiempo.

PARÁGRAFO PRIMERO. TRAMITE DE LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las siguientes condiciones:

- a) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- b) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos.
- c) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- d) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia parental compartida, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- d) Los padres deberán presentar ante el EMPLEADOR un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos
 - El tiempo de licencia de paternidad no podrá ser recortado en aplicación de la licencia parental compartida.

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRAMITE DE LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

- a) padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- b) El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- c) Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- d) La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS.
- e) La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.
- f) La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.
- g) Para los efectos de la licencia parental flexible de tiempo parcial, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
 - 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.
- h) Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.
- i) El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

9. Citas médicas. Se concederá al trabajador el permiso para asistencia a citas médicas de urgencia o con especialistas, siempre que este en casos de citas con especialista haya solicitado el permiso con mínimo tres (3) días de anterioridad, frente a las citas de urgencia se deberá allegar el soporte de forma inmediata a la atención y en ambos casos de deberá demostrar la programación de la atención médica presencial.

Incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

PARAGRAFO. Para efectos del presente permiso, el trabajador solicitante deberá presentar certificado de asistencia o programación de atención médica.

10. Licencia Ley Isaac. Se reconocerá licencia remunerada por el equivalente a (10) días hábiles, al padre cotizante o que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

Para los efectos de esta licencia, se entenderá enfermedad o condición terminal toda patología grave que haya sido diagnosticada por médico tratante experto, cuando la patología demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal o plazo relativamente breve, no susceptible de tratamiento curativo o de poca eficacia comprobada o cuando los recursos terapéuticos han dejado de ser efectivos.

Esta licencia deberá solicitarse al empleador, con certificado expedido por el médico tratante en las condiciones que exige la ley.

11. Fallecimiento de compañeros. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día (01) de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

12. Obligaciones escolares. Se concederá al trabajador el permiso para asistencia a obligaciones escolares como acudiente, siempre que este haya solicitado como mínimo con (3) días de anterioridad a menos que se trate de un evento urgente, sobre el cual deberá dar aviso inmediato a su jefe directo, la presente licencia se otorgará siempre y cuando demuestre ser el acudiente y se allegue el requerimiento por parte del centro educativo.

13. Citaciones judiciales. Se concederá al trabajador el permiso para comparecer a actuaciones de carácter judicial, administrativo o de cualquier otra naturaleza legal, siempre que estas sean de carácter obligatorio y personal. El trabajador deberá presentar el soporte correspondiente expedido por la autoridad competente, en el que conste la fecha, hora y tipo de diligencia, con el fin de justificar la ausencia y permitir su registro adecuado, en un término no inferior a (3) días, salvo que evidencie que la notificación y citación a comparecer ha surgido en un tiempo inferior.

14. Licencia remunerada por uso de bicicleta como medio de transporte. Los trabajadores tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo continuo, siempre que acrediten el uso habitual

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

de la bicicleta como medio de transporte para su desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo. Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá presentar certificación o constancia que demuestre dicho uso, conforme a los lineamientos establecidos por la empresa para su verificación.

CAPITULO XI
LICENCIAS A SOLICITUD DEL TRABAJADOR

ARTICULO 51. GRUPO EMPRESARIAL PAPIS. S.A.S podrá conceder permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación no menor a ocho (8) días hábiles a la ocurrencia del hecho motivo de la solicitud y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen, el tiempo solicitado, acompañado de las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente por parte de la empresa. Esta petición no implica ni obliga al empleador a aceptarla, pues es de su mera voluntad y liberalidad decidir si concede o no la compensación.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si se solicitan permisos que excedan de tres (3) días, se examinará si el trabajador que lo solicita tiene días compensatorios pendientes o cuenta con el derecho a disfrutar de su descanso anual, eventos estos en los cuales se procurará que hagan uso de dichos descansos a cambio de otorgársele el permiso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador de común acuerdo con el trabajador, podrá disponer que el tiempo empleado durante la licencia sea compensado con un tiempo igual de trabajo efectivo dentro o fuera de la Jornada Laboral pactada. Las horas destinadas por el trabajador para compensar la Licencia, en ningún caso se considerará hora extra o trabajo suplementario.

ARTÍCULO 52. En caso de los trabajadores y deportistas profesionales, árbitros y jueces que estén seleccionados en la representación del país en competencias internacionales, tendrán licencia previa solicitud de COLDEPORTES.

ARTÍCULO 53. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico de urgencia o con especialistas, el tiempo empleado en estos permisos médicos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

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

ARTÍCULO 54. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra y/o destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 55. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 56. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: QUINCENAL VENCIDO

ARTÍCULO 57. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

PARÁGRAFO. Para todos los efectos, el pago de nómina se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta de nómina asignada al trabajador, durante el transcurso del día del vencimiento del período causado. Excepcionalmente, previa solicitud del trabajador y autorización del empleador, se realizará consignación en cuenta bancaria diferente a la nominal.

ARTÍCULO 58. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 59. Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

CONCEPTOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO

ARTÍCULO 60. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las Compañías de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C. S. T., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extra legal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

CAPÍTULO XIII

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 61. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO. La empresa es responsable de la seguridad y salud de los trabajadores vinculados directamente por la empresa en los términos de las Leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

ARTÍCULO 62. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 63. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico del empleador, si lo hubiere o el de la Entidad Promotora de Salud (EPS) o el de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), podrá seguir atendiendo al enfermo, para efectos de control e información.

ARTÍCULO 64. El trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 65. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene 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.

La compañía, a través de sus representantes y/o funcionarios asignados velará a través de todos los medios legales posibles que los trabajadores cumplan con las prescripciones y recomendaciones médicas que aseguren su rehabilitación integral.

ARTÍCULO 66. La empresa, afiliará a todos sus trabajadores al SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

**INDICACIONES PARA EVITAR QUE LOS RIESGOS LABORALES SE MATERIALICEN Y PRIMEROS AUXILIOS
EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

ARTÍCULO 67. 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 en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 68. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos ante la E.P.S. y la A.R.L.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 69. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 70. De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética de que éstos puedan declarar.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, en caso de accidente grave, mortal o enfermedad laboral, este informe debe hacerse también al Ministerio de Trabajo, en el mismo periodo de tiempo.

ARTÍCULO 71. 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 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 72. En todo caso lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad aprobado por el Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349-350 y 351 del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 73. Los trabajadores que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además, en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo ameriten.

ARTICULO 74. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Respeto a todas las personas que se encuentren directa o indirectamente relacionadas con la empresa.
4. Asistir a la programación de su jornada laboral y cumplir con la programación de sus turnos, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por el empleador.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

11. Cumplir con las medidas y precauciones indicadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores realizando sus tareas con dedicación y evitando perturbar las de sus compañeros, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
13. Reportar las incapacidades medicas ante el área encargada el mismo día que se generan, para tramitar su respectivo pago, de lo contrario, se considerará como ausentismo no justificado.
14. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos del empleador, de cualquier índole, o información relacionada con los usuarios o clientes del empleador.
15. Informar ante el superior, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la empresa o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la empresa o terceros.
16. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal.
17. Ser verídico en todo caso.
18. Cumplir con las buenas prácticas de manufactura implementadas por la compañía.
19. Cumplir con todos los protocolos de bioseguridad, salubridad, seguridad y salud, entre otros, de acuerdo con la actividad que desempeñe.
20. Cumplir con lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XV
ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 75. El orden jerárquico de la organización es el establecido en el organigrama interno de **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.**, que en todo caso hará parte integral del presente reglamento y la estructura jerárquica de está diseñada para garantizar una operación eficiente, promoviendo la claridad en la asignación de responsabilidades y la toma de decisiones. La jerarquía organizacional está conformada por los siguientes niveles:

Gerente General
Jefes de cada departamento
Supervisores de puntos de venta
Coordinadores de puntos de venta

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: **el Gerente General y la persona en quien este delegue tal función departamento de gestión humana.**

CAPÍTULO XVI
LABORES PROHIBIDAS

ARTOCULO 76. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ordinales 2º y 3º).

ARTICULO 77. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud laboral expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

ARTICULO 78. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las seis de la tarde.
- b) Los adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTICULO 79. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías laborales que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, por ende, no podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTICULO 80. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y en todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XVII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 81. EJECUCIÓN DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

ARTICULO 82. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumbe a los representantes de **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS** obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos, obligaciones de obediencia y fidelidad para con **EL EMPLEADOR**.

ARTICULO 83. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales de los representantes de **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS** las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Afiliar a todos sus trabajadores al sistema general de seguridad social.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Suministrar a los trabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV y lleven 3 meses vinculados dotación de ropa consistente en un par de zapatos y un vestido de labor cada cuatro (4) meses.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
16. Adoptar Política de Desconexión Laboral, conforme lo disponga la Ley.
17. Dar cumplimiento a las obligaciones específicas estipuladas por la ley para aplicar la habilitación de trabajo en casa.
18. Garantizar el cumplimiento y seguimiento a los tratamientos ordenados por el médico.
19. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
20. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

(ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad, de conformidad con la aplicación de la Ley 2466 de 2025, resoluciones y decretos que regulen dicha implementación.

21. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar, cuando la trabajadora acredite tal condición ya sea mediante vinculación a proceso judicial o denuncia ante la Fiscalía general de la nación.
22. Implementar medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, de conformidad con la Ley 2466 de 2025 y otras resoluciones o decretos reglamentarios aplicables.
23. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 84. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales de los trabajadores las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, herramientas y demás útiles que les hayan facilitado para su labor, así como las materias primas e insumos sobrantes.
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.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la empresa o por las autoridades competentes y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar ante recursos humanos su dirección de domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra en su dirección de residencia.
9. Diligenciar de forma adecuada y completa los formatos que se han asignado para cada uno de los procesos dentro de las áreas.
10. Portar elementos de protección personal (EPP), vestimenta y calzado de seguridad suministrados por la empresa para la ejecución de sus labores.
11. Comunicar a la empresa con anticipación mínima de 6 horas la inasistencia justificada a sus labores.
12. Mantener su puesto de trabajo limpio y ordenado en todo momento.
13. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir a impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la organización. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con:
 - Seis (6) horas para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral de inasistencia por motivos de salud.
 - Tres (3) días **HABILES** para reportar reuniones de padres de familia, exámenes, citas médicas y otros.
 - Treinta (30) minutos para reportar impuntualidad.
14. Asistir a las capacitaciones y reuniones programadas por la empresa.
15. Cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones impuestas para el desarrollo de sus actividades diarias.
16. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su atención y capacidad normal de trabajo.
17. No prestar servicios, relacionados o no con sus actividades, en forma independiente de las funciones de la Compañía, sirviéndose de los equipos, útiles; información y/o elementos suministrados por ésta para obtener con ello un lucro personal.
18. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmeros apropiados para el puesto.
19. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario y jerarquía.
20. Aceptar los traslados a otras sedes de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en las condiciones laborales bajo las que fue contratado.
21. Ser prudente en el lenguaje y en la manera de comportarse durante el ejercicio de las funciones o actividades laborales.
22. Efectuar una eficiente atención, de forma amable, íntegra, oportuna y correcta al personal de la empresa, los clientes, proveedores y en general a todas las personas

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

23. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso técnico o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
24. Abstenerse de utilizar de cualquier manera las herramientas de Internet, correo electrónico y de comunicaciones en general para la distribución (recibir o reenviar) de material pornográfico, discriminatorio, de "cadenas" o de inversiones piramidales de dinero, negocios tipo multinivel o similares.
25. Abstenerse de usar medios de distracción durante el trabajo, en horas laborales, tales como dispositivos digitales (celulares, computadores, iPad, audífonos o similares) y el uso de radios, revistas, libros, periódicos y juegos y cualquier otro elemento de distracción para el trabajador.
26. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada trabajador con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
27. Responder a la empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o grave negligencia en bienes de propiedad del empleador o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia del trabajador.
28. Cumplir con la obligación de mantener los implementos de trabajo que tenga asignados y su sitio de trabajo en adecuadas condiciones de orden y limpieza.
29. Abstenerse de manipular máquinas, materias primas y/o equipos respecto los cuales no tenga la instrucción suficiente generando daños en las mismas o adulterando la información por indebida manipulación.
30. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de máquinas, elementos, equipos de trabajo y materias primas a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Empresa.
31. Reportar al jefe inmediato superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra a maquinaria, proceso, instalaciones, materiales o personas.
32. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la Compañía, equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma o a terceros que se los hayan confiado o entregado a cualquier título.
33. Solicitar al jefe Inmediato los insumos y/o suministros que requiera para el desempeño de su labor, evitando así la no realización de las funciones asignadas por falta de insumos requeridos para el cumplimiento de la labor encomendada, y una vez sean entregados mantenerlos en buen estado.
34. Mantener una adecuada presentación personal, sencillez y pulcritud durante la jornada laboral.
35. Utilizar durante toda la jornada laboral la dotación suministrada por la empresa de manera adecuada y en buen estado; así mismo se prohíbe la sustitución o modificación de la misma sin autorización previa de la Empresa.
36. Utilizar durante todas las labores y dentro de las diferentes áreas de trabajo que lo requieran; los elementos y equipos de protección personal suministrados por la empresa de manera adecuada y en buen estado; así mismo se prohíbe la sustitución o modificación de los mismos sin autorización previa dada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
37. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
38. Realizar las funciones para las cuales fue contratado siguiendo rigurosamente todos los protocolos, procedimientos y estándares de calidad establecidos por la compañía.
39. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, impartidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
40. Reportar de manera inmediata, oportuna y veraz cualquier hecho constitutivo de casi incidente, incidente y accidente de trabajo, o cualquier situación que con ocasión del trabajo realizado constituya riesgo o lesión de su salud.
41. Presentarse en las instalaciones de la compañía en completo estado de sobriedad y sin haber consumido sustancias psicoactivas y embriagantes para que pueda desarrollar a cabalidad todas las funciones a él encomendadas y de forma eficiente.
42. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Gerente del Departamento respectivo o superiores inmediatos de cualquier acto o incidente del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la Empresa o al personal.
43. Cumplir las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en riesgo su propia integridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la empresa; así mismo reportar los actos o condiciones inseguras que evidencia al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
44. Informar cualquier lesión sufrida en la ejecución de actividades laborales, deportivas, recreativas u otras autorizadas por la empresa de manera inmediata a su superior inmediato, éste a su vez deberá reportarlo de manera escrita al área de Seguridad y Salud en el Trabajo en un periodo no superior a 24 horas y seguir los procedimientos que se tengan establecidos en materia de accidentes laborales, el no reporte oportuno de los mismos se entenderán como la renuncia tácita del trabajador a su derecho y en consecuencia exonerara al empleador de cualquier responsabilidad frente el incidente o accidente no reportado.
45. Atender las instrucciones, restricciones y recomendaciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares, correos electrónicos; entre otros medios escritos de comunicación.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

46. Cumplir con el reglamento de trabajo, el de higiene y seguridad industrial, el manual de funciones y las normas para el SGSST y los programas de vigilancia epidemiológica establecidos por la empresa.
47. Reportar su entrada y salida de las instalaciones de la empresa y/o en los sitios donde la misma tenga operaciones.
48. Someterse a todas las medidas de control (sistema biométrico, videovigilancia y/o planillas de asistencia) que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
49. Asistir a las reuniones programadas por sección, no podrá faltar sin justificación.
50. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
51. Ser puntuales al asistir a los compromisos relacionados con el cargo y en los horarios establecidos.
52. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
53. Cumplir estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para la solicitud de los permisos y para la presentación de documentos de comprobación de enfermedades, ausencias, licencias y novedades semejantes.
54. Reportar de forma oportuna las incapacidades otorgadas por la EPS y realizar la transcripción de las mismas de ser el caso.
55. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
56. Responder oportuna y debidamente, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos de la Empresa.
57. Diligenciar formatos de forma correcta, nunca podrá modificar o tergiversar la información de la empresa, especialmente los formatos de control y los relativos a inventarios.
58. Reembolsar los anticipos y viáticos y en caso de no tener los soportes, autorizar el descuento de su salario de los mismos.
59. Legalizar los anticipos y viáticos dentro de los tiempos establecidos.
60. Abstenerse de presentar cuentas de gastos, reembolsos, no realizados o sobrefacturados.
61. Usar los dineros recaudados a favor de la empresa para los fines pertinentes, nunca para beneficio propio o de terceros, aun con la intención de reintegrarlos con dineros de su propio patrimonio.
62. Sujetarse a los apuntes o métodos permitidos por la empresa, para controlar el cuadro de caja, cuentas, inventarios, pagos y demás, cumplir cabalmente con los procedimientos establecidos para estos fines.
63. Abstenerse de recibir obsequios, dadas, propinas, regalos, dinero y/o similares, por parte de los clientes y/o proveedores de la empresa por realizar la actividad propia del servicio para el cual ha sido contratado, salvo que medie autorización expresa del jefe o superior inmediato.
64. Abstenerse de realizar compras, atender cobradores, vendedores externos o hacer negocios personales dentro del horario de trabajo y/o en las instalaciones de la empresa sin contar con previa autorización para ello.
65. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la Compañía.
66. Abstenerse de prestar dinero, en cualquier modalidad, a los compañeros de trabajo y otras personas vinculadas con la compañía.
67. Cumplir a cabalidad y de forma eficiente con todos los indicadores técnicos determinados por la empresa para una correcta prestación del servicio.
68. Observar y cumplir cuidadosamente las disposiciones de tránsito, manejo defensivo y seguridad vial, cuando la Empresa le confíe el manejo de sus vehículos.
69. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
70. Informar inmediatamente a la gerencia, Gestión Humana o Administración, cuando quiera se presenten visitas que hagan las entidades de vigilancia, inspección y control y que el trabajador deba atender para direccionar dentro de la empresa.
71. Abstenerse de hacer cualquier clase de propaganda política, religiosa o comercial, sea cual fuere el medio que se utilice dentro de las instalaciones de la empresa.
72. Demorarse únicamente el tiempo prudente y normal o necesario en los comedores (refrescos, almuerzos, comidas), vestidores, retretes y baños, o notificar a su jefe inmediato la necesidad o justa causa de su demora.
73. Trasladarse de un sitio de trabajo asignado a otro siempre que el empleador así lo requiera, los costos de dichos traslados serán asumidos por la compañía.
74. Cumplir y acatar en forma plena, las circulares, memorandos, instrucciones, reglamentaciones y demás disposiciones de carácter interno.
75. Someterse, cuando la Empresa lo requiera, a pruebas de alcoholemia, alcoholimetría o detección de sustancias psicoactivas, practicadas de forma aleatoria, periódica o por causa justificada, como medida preventiva dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
76. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa, manuales de funciones, descripción de oficios, Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo arbitral, informes, cartas y circulares.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores remotos, los teletrabajadores y los trabajadores que se encuentren con habilitación de trabajo en casa, deberán cumplir además de las obligaciones generales anteriores, las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas de actividades de promoción y prevención.
6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.
7. Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veras y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.
8. Durante la jornada de trabajo o ejecución de trabajo, garantizar el acceso y conexión a internet.
9. Realizar las funciones y/o actividades dentro del término y bajo las condiciones establecidas por el empleador.
10. Autorizar el ingreso del personal de SST previa notificación del empleador, al domicilio o lugar de ejecución del trabajo remoto o Teletrabajo.
11. Realizar las visitas a las instalaciones de la compañía, en el horario y fecha solicitado por el empleador.
12. Para los trabajadores con habilitación de trabajo en casa, retornar al trabajo ordinario en la jornada y fecha indicada por el empleador.

ARTICULO 85. OBLIGACIONES DE LOS APRENDICES. Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el trabajador aprendiz tiene las siguientes:

- A) Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la Empresa.
- B) Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

ARTICULO 86. PROHIBICIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA. Se prohíbe a la empresa lo siguiente:

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 estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo 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, o 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

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
12. Ejecutar cualquier acto discriminatorio a las mujeres y personas con identidades de género diversas con acciones directas y omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.
13. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
14. Ejecutar cualquier acción discriminatoria a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTICULO 87. PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores lo siguiente:

1. Incumplir, violar, no ejecutar o ejecutar indebidamente las instrucciones laborales que de manera particular se le impartan para el desempeño de sus funciones, el contrato laboral y sus cláusulas adicionales u otros "sí" suscritos, las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procedimientos y obligaciones especiales inherentes al cargo desempeñado que se impartan al trabajador.
2. Sustraer de la oficina, o establecimiento donde realice sus actividades, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, y cualquier otro bien que sea de propiedad del empleador, sus socios o accionistas, del representante legal, de sus proveedores, de sus clientes o de cualquier persona, que se encuentren bajo la guarda o cuidado del empleador, sin previa autorización.
3. Presentarse al sitio trabajo en estado de embriaguez o con reciente posterioridad o guayabo, o bajo la reciente influencia de narcóticos o de drogas enervantes o psicoactivas, o con reciente posterioridad a haber ingerido cualquiera de las anteriores sustancias, las cuales han sido nombradas de manera enunciativa.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Utilizar las instalaciones de la planta, equipos o herramientas de trabajo suministradas por la empresa en objetivos distintos a los del trabajo contratado (CST, art. 60).
10. Usar cualquier equipo de comunicación como celulares o tabletas en el área de trabajo durante la jornada laboral.
11. Uso de accesorios como aretes, pulseras, cadenas, anillos, y otros, durante la ejecución de labores en el área de trabajo.
12. Cambiar los turnos sin justa causa o sin autorización de sus superiores o encargados de área.
13. Consumo de alimentos y bebidas en su sitio de trabajo.
14. Sostener relaciones sentimentales con sus compañeros de trabajo.
15. Ingresar y/o salir sin autorización de las instalaciones de la empresa, o del sitio de trabajo asignado por fuera del horario laboral.
16. Mantener y promover el orden y el aseo generalmente en su área de trabajo.
17. Expresamente se prohíbe a los trabajadores que dispongan de los elementos propios de la organización en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros ya que lo anterior representa un acto de

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

corrupción y/o un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita del empleador. De manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.

18. Distraer, apropiarse o aprovecharse, aun temporalmente, en forma ilícita, con abuso de confianza o valiéndose de condiciones de inferioridad o indefensión, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón del ejercicio de su cargo tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo, y/o cometer actos de corrupción, o actuar de mala fe, en contra del empleador, sus clientes o sus compañeros de trabajo.
1. No comunicar a los superiores en forma inmediata el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.
2. No comunicar al empleador de forma oportuna las inasistencias o faltas al trabajo, capacitaciones, reuniones, actividades programadas por el empleador, entre otras.
3. No justificar y soportar de forma oportuna y con justas causas las faltas al trabajo o las llegadas de forma tardía.
4. Retirarse de su trabajo durante la jornada laboral, aún por breve tiempo, sin tener la debida autorización por parte del jefe inmediato o superior jerárquico a cargo.
5. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo suceda en sus labores.
6. Permanecer en los lugares de trabajo una vez terminada la jornada laboral cuando se haya surtido la sucesión del turno y/o cuando no sea expresa la orden y latente la necesidad de presencia del trabajador en las instalaciones de la empresa por parte del superior jerárquico.
7. Cambiar turnos sin autorización de la Empresa.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier tipo de ventas de artículos o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
12. Incumplir las buenas prácticas de manufactura establecidas por la empresa de conformidad con la actividad que desempeñe.
13. Incumplir con los protocolos clínicos y de bioseguridad establecidos y determinados por las autoridades competentes para la función o actividad que desempeñe.
14. Usar teléfonos celulares o cualquier aparato tecnológico similar, reproductores de música con audífonos y cualquier elemento que genere distracción durante la Jornada Laboral. Se exceptúa de esta prohibición el personal expresamente autorizado.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar donde ello tuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la Empresa, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier otra regla o seguridad o prudencia.
16. Destinar el tiempo comprendido dentro de la jornada laboral a la realización de actos, funciones u ocupaciones diferentes y ajenas al cargo y/o el objeto de la empresa, sin permiso del jefe inmediato o el superior jerárquico a cargo.
17. Distraer su actividad durante las horas de trabajo con juegos, en burlas o lecturas extrañas o escuchando música o radio o cualquier otra forma, que tiendan a disminuir su eficiencia, concentración o pueden atentar contra su integridad o la de sus compañeros o la Empresa.
18. Dormir, recostarse o descansar en horario de la jornada laboral no destinado para tal fin, así como hacerlo en lugares no permitidos o habilitados para ello.
19. Fijar o quitar leyendas o afiches de los tableros o muros de la Empresa, sin permiso expreso de la misma.
20. Realizar reuniones en los locales e instalaciones de la Empresa, sin permiso.
21. Abstenerse de informar de manera oportuna, clara todas las situaciones que generen daño o afectación del patrimonio de la empresa.
22. Regalar, vender o no usar las dotaciones de uniformes entregados por la empresa.
23. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que a juicio la Empresa, ponga en entredicho la moralidad de la Institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Empresa y la conducta de sus integrantes.
24. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a las personas en general.
25. Presentar para la admisión en la Empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
26. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
27. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la Empresa, sin autorización expresa y escrita de la misma.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

28. Introducir en los computadores de la Empresa, medios magnéticos ajenos a la Empresa que pueden afectar de cualquier manera los informes o los equipos.
29. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Empresa.
30. Realizar certificaciones laborales a colaboradores por parte de personas autorizadas.
31. Recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes o proveedores que comprometan los intereses de la Empresa.
32. Mantener con personas extrañas a la Empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
33. Realizar ventas de carácter personal, de cualquier tipo en las instalaciones de la empresa.
34. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc. de propiedad de la Empresa y sin autorización de la misma.
35. Hacer préstamos de dinero entre colaboradores.
36. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
37. Incumplir las políticas y procedimientos de la compañía.
38. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo. Suspender, abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa de la empresa.
39. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa, en horas de trabajo, sin autorización escrita.
40. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
41. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, no salga en calidad y tiempos fijados para la Empresa.
42. Tener comportamientos amorosos dentro de las instalaciones de la empresa.
43. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la Empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
44. Recibir visitas de carácter personal en el sitio de trabajo o dentro de la Empresa, o permitir que personas ajenas a la Empresa ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
45. Efectuar reuniones en locales o predios de la Empresa, no relacionados con el trabajo, sin previo permiso escrito por la Empresa, aun cuando sean en horas distintas al horario de trabajo.
46. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa o sitios de ejecución de proyectos, salvo en los sitios expresamente autorizados por la empresa.
47. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, equipos, ropa o implementos de trabajo.
48. Utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia o celulares, el fax, los computadores, la fotocopiadora y cualquier otro implemento de oficina o sitio de proyecto de propiedad de la Empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
49. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos o no a ella.
50. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización para ello, sin curso o sin licencia, o con licencia u otros documentos o requisitos vencidos.
51. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual, computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita del empleador.
52. Esconder productos defectuosos, con daños, en mal estado, sin avisar al empleador sobre ello.
53. Dañar algún producto y no avisar al empleador de forma oportuna sobre ello.
54. Malgastar o usar en exceso un producto o materia prima de la compañía.
55. Entregar productos defectuosos o en mal estado aún con conocimiento de ello.
56. Incumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores remotos y los teletrabajadores, tendrán además las siguientes prohibiciones:

- A) Instalar programas, aplicaciones, software o hardware, que no cuenten con licencias o que viole los derechos de autor, en los equipos tecnológicos entregados por la compañía.
- B) Ejecutar las funciones encomendadas en locaciones, espacios, lugares, que no cumplan con las condiciones, lineamientos y estándares de SST o diferentes a los autorizados por el empleador.

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

ARTICULO 88. Para efectos de la comprobación de las faltas y las formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

en garantía del derecho al debido proceso del trabajador, se adelantará el siguiente procedimiento:

1. **INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS:** Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considere transgredido el Reglamento de Trabajo, se procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon manifestando en forma amplia qué tenía que hacer el trabajador, qué no hizo el trabajador, el impacto de la conducta y a recaudar si fuere el caso la prueba o pruebas pertinentes tales como testimonios, documentos, informes, entre otros.
2. **SOLICITUD DE DESCARGOS:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, las personas facultadas podrán solicitar la diligencia de descargos para el trabajador inculpado, presentado informe disciplinario, en donde se determinen las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la presunta falta disciplinaria con el material probatorio pertinente. El debido proceso se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que revisten mayor gravedad.

3. TERMINO PARA PRESENTAR LOS DESCARGOS:

a) **NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE PROCESO Y CITACION A DESCARGOS:** Se citará al trabajador a través de comunicación escrita (máximo dos) a rendir diligencia de descargos, con el fin de ejercer su derecho a la defensa, en dichas comunicaciones se notificará al trabajador la apertura del proceso disciplinario, mediante la cual se le informarán:

- Fecha de apertura del Proceso
- Número de radicación del proceso
- La formulación de cargos respecto la falta o faltas cometidas y su respectiva graduación.
- Los hechos y actos objeto de investigación.
- Las pruebas del proceso
- Fecha para la realización de Audiencia de Descargos, la cual se surtirá a más tardar dentro del término de un (1) mes contado desde la ocurrencia de los hechos constitutivos de falta.

PARÁGRAFO PRIMERO. En todo caso, la audiencia de descargos no podrá ser realizada en un término inferior a cinco (5) días hábiles desde la notificación y citación a la ejecución de los descargos, en aras de garantizar el debido proceso, de conformidad con la ley 2466/2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si el trabajador no asiste a la primera citación o se niega a rendir la diligencia de descargos, en garantía del debido proceso el empleador emitirá una segunda citación. Si el trabajador es renuente a ejercer su derecho a la defensa el empleador entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y dará como ciertos los hechos o conductas que dieron origen al proceso.

b) **DILIGENCIA DE DESCARGOS:** Si el trabajador ejerce su derecho a la defensa, se desarrollará la respectiva diligencia de descargos en donde comparecerá el representante de la empresa autorizado, los testigos y el trabajador quien presentara las explicaciones que considere frente a las faltas cometidas, se le realizará el traslado de las pruebas que reposen en el proceso disciplinario permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

PARÁGRAFO PRIMERO. La diligencia de descargos de que trata este artículo podrá ser surtida a través de cualquier medio que presuponga que el trabajador infractor la está efectuando directa y libremente (personalmente, vía telefónica, skype, msn, plataformas de videoconferencia, etc.).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se realizará el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa que el trabajador haya ejercido en la diligencia de descargos. Si de este análisis procede la imposición de una sanción disciplinaria prevista en el Reglamento Interno de trabajo se procederá a imponer la misma de conformidad a las normas legales y al Reglamento Interno de la compañía.

c) **NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN:** Se comunicará al trabajador por escrito, mediante acto motivado, congruente y concreto la decisión respecto los cargos imputados, la imposición de una sanción disciplinaria consistente en un llamado de atención escrito o suspensión laboral o en caso contrario cuando aplique la terminación unilateral del contrato con justa causa, de conformidad con la normatividad legal lo dispuesto en el Reglamento interno de trabajo y el contrato laboral, como consecuencia de la comisión de la falta investigada y comprobada, o por el

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

contrario se notificara la absolución del indiciado.

Adicionalmente se le indicará al trabajador que en caso de inconformidad con la medida disciplinaria impuesta podrá exponer su situación en debida forma mediante el recurso de apelación, el cual deberá interponerse dentro del día (1) hábiles siguiente a la notificación del fallo, el recurso se instaurara ante la Jefe del Departamento Jurídico de la compañía, quien se pronunciara al respecto, indicando si confirma, modifica o revoca la medida disciplinaria impuesta.

En los casos en los cuales el proceso disciplinario concluya con una terminación unilateral del contrato con justa causa se indicará en el escrito de terminación que "en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria".

PARÁGRAFO: El empleador, su representante o personal encargado de adelantar el proceso disciplinario en primera instancia, tendrá un término máximo de un (1) mes, contados desde la finalización de la Audiencia de Descargos, para proferir la decisión o fallo en esta instancia.

- d) **SEGUNDA INSTANCIA:** Una vez interpuesto el recurso de apelación dentro del término concedido, el área de talento de la empresa o quien haga sus veces, resolverá el mismo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de presentación del recurso. Si una vez resuelto el recurso, se mantiene la inconformidad, se le informará al trabajador que podrá demandar ante la jurisdicción ordinaria laboral el fallo adoptado.

ARTICULO 89. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST. art. 115).

ARTICULO 90. Sin perjuicio de lo anterior, el presente procedimiento se regirá por los principios del debido proceso, el derecho de defensa, igualdad procesal y buena fe.

ARTICULO 91. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CALIFICADAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Sin perjuicio de las Faltas que aquí se califican como graves y dan lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral de la empresa, también aplican las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIX
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 92. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTICULO 93. Las sanciones aplicables por el incumplimiento de las disposiciones emanadas por el presente Reglamento Interno de Trabajo pueden ser las siguientes:

- Llamado de atención por escrito
- Suspensión del contrato de trabajo

PARÁGRAFO. La imposición de multas no está implementada en la empresa, sin embargo, en su escala de faltas se implementó el recordatorio de funciones y actas de compromiso como advertencia, llamados de atención y suspensiones como sanción disciplinaria en lugar de las multas o sanciones pecuniarias.

ARTICULO 94. CLASES DE FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

1. El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, recordatorio de funciones; por la segunda vez, Llamado de atención; por tercera vez suspensión en el trabajo por un día, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
2. La falta parcial al trabajo 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 suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un mes.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

4. Asistir al sitio de trabajo con mala presentación personal, por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un mes.
6. La omisión de inspecciones dentro de los tiempos requeridos para garantizar la calidad del producto cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica por primera vez recordatorio de funciones, por segunda vez llamado de atención, por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
7. Ingerir alimentos en cualquier lugar no autorizado para ello la empresa, por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.
8. El incumplimiento leve de las indicaciones, instrucciones y orientaciones de Calidad y Seguridad y Salud en el trabajo, por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.
9. El desacato de cualquier orden de trabajo, impartida por el superior jerárquico, gerente o cualquier persona facultada para tal fin, sin que medie justa causa o razonable y que no genere perjuicio grave a la empresa, por primera vez implica suspensión de hasta tres días y por segunda vez, suspensión de hasta ocho días.
10. El uso y porte del celular en horario laboral sin autorización previa sin que genere perjuicios graves, por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.
11. Utilizar los equipos de cómputo, redes de internet y demás elementos de trabajo, en actividades diferentes a las propias del trabajo, sin autorización de la Compañía, por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.
12. Violar los protocolos clínicos o de bioseguridad establecidos por las autoridades competentes sin que la conducta revista gravedad o perjuicio a la compañía, por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.
13. Pronunciar expresiones vulgares, irrespetuosas, deshonestas y/o realizar gestos ofensivos o de irrespeto en el lugar de trabajo contra los compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de la empresa, empleador, familia del empleador y cualquier persona relacionada directa o indirectamente con el empleador, cuando la conducta no revista gravedad, por primera vez implica suspensión de hasta tres días y por segunda vez, suspensión de hasta ocho días.
14. Comer durante las horas no establecidas o autorizadas por el empleador para ello y en los sitios que se encuentran prohibidos por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.
15. Realizar en horas de trabajo juegos de azar, electrónicos, hacer colectas, rifas suscripciones o cualquier otra clase de propaganda, por primera vez implica suspensión de hasta tres días y por segunda vez, suspensión de hasta ocho días.
16. Cualquiera de las faltas calificadas como graves, que no generen afectación económica o afecten el prestigio de la compañía o, que por disposición del empleador sean consideradas como leves al no configurar daños o perjuicios, implicará suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un mes.
17. Saltarse el conducto regular establecido por la empresa por primera vez implica llamado de atención y por segunda vez, suspensión de hasta tres días.

ARTICULO 95. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES: Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias, las cuales podrán constituir una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en efecto:

1. El retardo hasta en 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por quinta vez cuando no cause perjuicio de consideración o por primera vez cuando lo genere.
2. La falta parcial al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, por tercera vez cuando no cause perjuicio de consideración o por primera vez cuando lo genere.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez cuando no cause perjuicio de consideración o cuando lo cause y ocurra por primera vez.
4. Asistir al sitio de trabajo con mala presentación personal, por tercera vez.
5. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias o políticas internas así ocurra por primera vez cuando cause perjuicio a la empresa.
6. La omisión de inspecciones dentro de los tiempos requeridos para garantizar la calidad del producto cuando cause perjuicio de consideración a la empresa por cuarta vez.
7. Ingerir alimentos en cualquier lugar no autorizado para ello la empresa, por tercera vez
8. El incumplimiento grave de las indicaciones, instrucciones y orientaciones de Calidad y Seguridad y Salud en el trabajo, cuando cause perjuicio, incluso por primera vez.
9. El desacato de cualquier orden de trabajo, impartida por el superior jerárquico, gerente o cualquier persona facultada para tal fin, sin que medie justa causa o razonable y que genere perjuicio grave a la empresa, así ocurra por primera vez o cuando no cause perjuicio por tercera vez.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

10. El uso y porte del celular en horario laboral sin autorización previa sin que genere perjuicios graves, por cuarta vez o cuando genere perjuicio por primera vez.
11. Utilizar los equipos de cómputo, redes de internet y demás elementos de trabajo, en actividades diferentes a las propias del trabajo, sin autorización por tercera vez.
12. Violar los protocolos clínicos o de bioseguridad establecidos por las autoridades competentes sin que la conducta revista gravedad o perjuicio a la compañía por tercera vez y cuando cause perjuicio así ocurra por primera vez.
13. Pronunciar expresiones vulgares, irrespetuosas, deshonestas y/o realizar gestos ofensivos o de irrespeto en el lugar de trabajo contra los compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de la empresa, empleador, familia del empleador y cualquier persona relacionada directa o indirectamente con el empleador, cuando la conducta no revista gravedad por tercera vez o cuando sea grave así ocurra por primera vez, en especial el uso de palabras obscenas.
14. Comer durante las horas no establecidas o autorizadas por el empleador para ello y en los sitios que se encuentran prohibidos por tercera vez.
15. Realizar en horas de trabajo juegos de azar, electrónicos, hacer colectas, rifas suscripciones o cualquier otra clase de propaganda, por tercera vez.
16. Cualquiera de las faltas calificadas como graves, que genere afectación económica o afecten el prestigio de la compañía o, que por disposición del empleador sean consideradas como graves al configurar daños o perjuicios, así ocurra por primera vez o cuando no cause perjuicio, pero ocurra por tercera vez.
17. Saltarse el conducto regular establecido por la empresa por tercera vez.
18. Faltar sin justa causa a su jornada laboral o a compromisos laborales como las reuniones y/o capacitaciones programadas por el empleador o llegar de forma tardía causando así un perjuicio a la empresa.
19. Negarse a laborar su jornada asignada y en el lugar que en cualquier momento le asigne el empleador.
20. Apropiarse de las pertenencias o cualquier objeto que no le pertenezca así los mismos se encuentren en la basura.
21. Compartir fotos videos o información digital que vaya en detrimento de los intereses de la compañía y todo lo que relaciona.
22. El presentar incapacidades y/o soportes médicos falsos, con tachones, correcciones o adulterados.
23. Usar el uniforme fuera de su jornada laboral o para fines distintos que no se relacionen con su contrato de trabajo, siempre y cuando esto genere algún perjuicio a la imagen de la empresa.
24. No dar aviso oportuno a la Empresa en los casos de faltas al trabajo.
25. No presentar oportunamente los soportes que justifiquen las ausencias o llegadas tardes al trabajo.
26. Hacer uso indebido de los permisos y/o licencias remuneradas o no remuneradas concedidas por el empleador.
27. El incumplimiento leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias, especiales, deberes y prohibiciones prescritas en el presente reglamento y normatividad legal, por tercera vez.
28. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones originadas en su contrato de trabajo, en el presente reglamento o relacionados directamente con sus funciones a cargo.
29. El incumplimiento grave de las indicaciones, instrucciones y orientaciones de Calidad y Seguridad y Salud en el trabajo, por primera vez.
30. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa o de los bienes de terceros confiados al mismo.
31. Realizar actos que generen accidentes e incapacidades médicas de forma dolosa.
32. El no respetar el régimen de seguridad social no acudiendo a la EPS, o ARL, en accidentes que son laborales o por origen común, el tratar de evadir sus obligaciones como afiliado acudiendo a entidades distintas a las enunciadas según el tipo de accidente o enfermedad.
33. Permitir, tolerar o hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene.
34. El incumplimiento de las buenas prácticas de manufactura establecidas por la compañía de conformidad con las funciones o actividad que desempeñe.
35. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
36. Hacer trabajos distintos a su cargo en las instalaciones de la empresa o en los sitios en que desarrolle su labor sin la debida autorización, o usar los vehículos, equipos o herramientas para fines o desplazamientos diferentes a los autorizados.
37. Instalar software en los computadores de la Empresa así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita del empleador.
38. Todo daño material causado por descuido o negligencia a los edificios, obras, máquinas, vehículos, equipos, herramientas, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
39. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
40. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina interna de la empresa.
41. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
42. Ejecutar o emprender actos que constituyan acoso laboral.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

43. El trato descomedido, negligente o descortés con los clientes, usuarios, proveedores y compañeros de la Empresa.
44. Brindar una atención inadecuada, retardada y deficiente.
45. Desarrollar de manera defectuosa, ineficiente, incorrectamente el trabajo o funciones asignadas cuando genere un perjuicio a la compañía.
46. Agredir o causar un daño físico y/o verbalmente cuando medie negligencia o malas intenciones de parte del trabajador.
47. La violación de los secretos comerciales e industriales del Empleador y los clientes contratantes y que lleguen a su conocimiento por razón de su oficio.
48. Dar información confidencial de la empresa a terceras personas sin autorización de sus superiores inmediatos o del empleador.
49. Revelar o suministrar, sin autorización a terceras personas, cualquier información obtenida con motivo del ejercicio de sus labores sea o no de carácter reservado.
50. La violación de las normas institucionales y legales, sobre reserva y confidencialidad de la correspondencia y objetos postales.
51. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la Empresa o de determinados empleados del mismo.
52. No respetar las normas sobre propiedad intelectual, normas de tránsito, seguridad y las políticas internas de la Empresa en lo relacionado con la administración y el uso de patentes, marcas, procesos, equipos, productos, hardware, software e información y documentación relacionada con estos elementos.
53. Tomar sin previa autorización del empleador dineros de la empresa, inventarios o cualquier tipo de activo propiedad de la misma.
54. Cualquier falta u omisión o negligencia en el trabajo en el manejo de los dineros en la empresa, efectos, valores, títulos o documentos de la empresa que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje, o que disponga de ello en su propio beneficio o de terceros, o que no rinda cuenta de ello, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa y en la oportunidad que deba hacerlo.
55. La malversación de fondos de la Empresa o de trabajadores o entidades conformadas por los trabajadores.
56. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
57. Destruir, mutilar o hacer desaparecer documentos de la empresa, de las empresas usuarias o de sus clientes.
58. El incumplimiento o retardo por parte del TRABAJADOR en la entrega de las gestiones o informes y la violación a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el reglamento de trabajo, en el reglamento de higiene y seguridad industrial.
59. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, balances o asientos que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por estos.
60. Vender, regalar, dar un uso inadecuado, alterar o modificar la dotación suministrada por la empresa.
61. Perder, adulterar o afectar negativamente los objetos que se le han confiado a su cuidado.
62. Hurtar, apropiarse, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la Empresa.
63. Sacar provecho para sí o para otra persona de mercancías, productos, implementos, equipos, vehículos, anticipos, accesorios y demás que son puestos a su disposición por parte del Empleador, para ejecutar las funciones de su cargo.
64. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes de la Empresa, a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de empleado de la Institución, o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
65. Trabajar horas extras y/o recargos nocturnos o en días de descanso obligatorio sin autorización de la empresa o del empleador o superior jerárquico.
66. Atender visitas personales o familiares durante la jornada laboral
67. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
68. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la empresa del pago de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
69. Cuando el trabajador haya sido previamente sancionado disciplinariamente dos veces por cualquier falta, y que dichas sanciones hayan sido impuestas en el transcurso de los 12 meses anteriores.
70. Las enumeradas en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo, así como a las obligaciones y prohibiciones contempladas en el presente reglamento interno y en CST.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

71. en general cualquier otra conducta que afecte la estabilidad de la empresa, su imagen, reputación, equilibrio económico y financiero, viabilidad, con lo cual se afecta la empresa, los trabajadores y las familias beneficiadas con el empleo formal.

ARTICULO 96. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

CAPÍTULO XX
DESPIDO EN CASOS ESPECIALES

ARTICULO 97. Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente en forma transitoria o definitiva deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social, en la que explicara los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuera el caso.

ARTICULO 98. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, la empresa dará inmediato aviso al inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los casos previstos los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso.

CAPÍTULO XXI
RECLAMACIONES PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 99. El reclamante deberá llevar su caso ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Recursos humanos y ante el comité de convivencia, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. Si no fuere atendida la reclamación por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos en el término de quince (15) días hábiles, atendiendo la naturaleza del reclamo y sus circunstancias. En caso de que no se dé respuesta al reclamante en tiempo, o que este no se encuentre conforme con la decisión, el caso se presentara ante el Comité de Convivencia Laboral conformado en la empresa, quien decidirá acerca del mismo.

PARAGRAFO. En la empresa GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII
TELETRABAJO

ARTICULO 100. Tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

ARTICULO 101. DEFINICIONES. Para su puesta en marcha se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC - para el contacto entre el trabajador y la Compañía, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Compañía y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- **Móviles** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Híbrido**, es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- **Transnacional**: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- **Temporal o emergente**: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.
- **Teletrabajador**. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la Compañía a la que presta sus servicios.

ARTICULO 101. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una Compañía.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
- d) La remuneración;
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) El acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las Compañías cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTICULO 102. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTICULO 103. Registro de Teletrabajadores. La Compañía, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal, de acuerdo con reglamentación del Gobierno Nacional.

TRABAJO REMOTO

ARTICULO 104. DEFINICIONES. Se entenderán las siguientes definiciones:

- a. Trabajo Remoto: Se entenderá como trabajo remoto una forma de ejecución del contrato de trabajo desarrollado a través de las tecnologías existentes, que se ejecuta de forma remota en su totalidad e implica una vinculación laboral.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- b. Ejecución del contrato remota: es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor del empleador, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario. Las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos
- c. Trabajador Remoto: persona natural cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes u nuevas u otro medio o mecanismo.

ARTICULO 105. EJECUCIÓN. Todas las etapas del contrato de trabajo se ejecutarán de manera remota por medio de las nuevas tecnologías o las existentes, sin requerir la presencia física del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá citar al trabajador remoto en las instalaciones de la compañía, en los siguientes casos:

1. En los casos de trabajo remoto, y para efectos de seguridad y salud en el trabajo se requerirá la presencia física del trabajador.
2. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
3. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
4. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 106. LUGAR DE TRABAJO. El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determina, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previsto por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad.

ARTICULO 107. JORNADA DE TRABAJO. Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

ARTICULO 108. GARANTÍAS. El trabajador en modalidad remota, gozará de las mismas garantías y prerrogativas laborales legales y convencionales.

ARTICULO 109. CONEXIÓN A PLATAFORMAS / SISTEMAS INFORMÁTICOS Y/O TECNOLÓGICO DEL EMPLEADOR. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

TRABAJO EN CASA

ARTICULO 110. DEFINICIÓN. El trabajo en casa para los efectos del presente Reglamento Interno, se entenderá como la habilitación al trabajador para desempeñar de manera transitoria sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, legal y/o reglamentaria, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTICULO 111. SOLICITUD DE HABILITACIÓN. La habilitación de trabajo en casa, podrá ser solicitada a petición del trabajador, la cual deberá ser escrita y presentada al empleador, argumentando las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

ARTICULO 112. COMUNICACIÓN DE LA HABILITACIÓN DEL TRABAJO EN CASA. El empleador notificará mediante circular impresa o digital a los trabajadores que, se encuentran habilitados para trabajar en casa por el ejercicio de sus funciones y/o cargo, cuando se presenten las situaciones descritas en el artículo inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. Al momento de realizar la habilitación del trabajo en casa, el empleador indicará los instrumentos, las frecuencias y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas u demás mecanismos de reporte y resultados.

ARTICULO 113. PROCEDIMIENTO. Previo a la habilitación del trabajo en casa el empleador deberá agotar el siguiente procedimiento:

Cuando la habilitación sea solicitada por el trabajador:

- a. Deberá constar por escrito la solicitud realizada por el trabajador al empleador, indicando de manera clara la razón que motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.
- b. El empleador verificará la procedencia de la causal invocada por el trabajador y el cumplimiento de los criterios para la ejecución de la habilitación para trabajar en casa.
- c. emitirá respuesta positiva o negativa de manera escrita, en un término no mayor a cinco (5) días.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se tendrán como criterios para la habilitación de trabajo en casa:

1. que la labor puede ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.
2. Que se en cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa.
3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

ARTICULO 114. JORNADA DE TRABAJO EN HABILITACIÓN DE TRABAJO EN CASA. Durante el tiempo que dure la habilitación de trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el presente Reglamento de Trabajo relativos a al horario y la jornada laboral. Esta excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTICULO 115. EXCLUSIONES. Se entenderán excluidos de la habilitación de trabajo en casa, los trabajadores que, para la ejecución de las funciones, actividades y/o cargo contratado requieran de su presencia física en el lugar habitual de trabajo.

CAPÍTULO XXIII
DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 116. DEFINICIÓN. Para los efectos del presente Reglamento interno, se entenderá Desconexión laboral, como el derecho que tienen todos los trabajadores a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones relacionadas con su actividad laboral fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida.

ARTICULO 117. APLICACIÓN. Los trabajadores de **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.** gozarán de manera efectiva del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones y aquellos momentos de la intimidad personal y familiar, el cual se garantizará mediante la implementación de la política de desconexión laboral, establecida por la empresa.

ARTICULO 118. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN. El trabajador que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, deberá poner en conocimiento mediante documento escrito a el área de recursos humanos, anexando prueba de los mismos.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

Será el área de recursos humanos, quien determinará si existe situación que vulnerado el derecho a la desconexión laboral del trabajador quejoso y determinará las acciones de mejora.

En caso de considerarse la existencia de situaciones que vulneren el derecho a la desconexión laboral, se procederá a reconocer las horas extras laboradas por el trabajador quejoso.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso en que se evidencie que la situación sea persistente u demostrable, el área de recursos humanos deberá remitir la queja al comité de convivencia laboral.

ARTICULO 119. EXCLUSIONES. No estarán sujetos a la aplicación de la desconexión laboral, los trabajadores que cuenten con las siguientes condiciones:

- a. Los trabajadores que desempeñen funciones o cargos de dirección, confianza y manejo.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública.
- c. Por Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XXIV
ACOSO LABORAL

ARTICULO 120. DEFINICIÓN. Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

ARTICULO 121. MODALIDADES. El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3. Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5. Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 6. Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 122. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

- a. Haber observado buen comportamiento anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares o afectivos.
- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO PRIMERO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 123. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de las causales
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
- e. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTICULO 124. CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia por única vez o de forma repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO PRIMERO. En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTICULO 125. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.

- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
- g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 55 y 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo

ARTICULO 126. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL: La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita y detallada de los hechos, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá dar aviso al director de Recursos Humanos y al Gerente General, para que se determine el procedimiento de investigación de la denuncia y a escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente, poniendo en funcionamiento el comité de convivencia laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. Este programa deberá ser desarrollado por el comité de convivencia laboral.

ARTICULO 127. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así:

El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. El procedimiento se estructura en diversas fases, como se determina a continuación:

1. Presentación de la queja:

a) El trabajador podrá formular la queja de las siguientes maneras:

- Comunicación verbal ante un miembro del Comité o área de gestión humana, quien deberá levantar un registro escrito de lo manifestado.
- Línea de comunicación No. 3153931362

b) La queja debe contener como mínimo:

- Nombre del trabajador que presenta la queja (opcionalmente puede ser anónima, pero debe aportar información suficiente).
- Fecha y lugar de ocurrencia de los hechos.
- Descripción clara de la situación o conducta.
- Nombres de las personas involucradas (si aplica).
- Evidencias o testigos (si los hay).

2. Recepción y radicación: El Comité recibirá la queja y la radicará en un libro o registro digital con un número consecutivo. Se enviará un acuse de recibo al trabajador en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

3. Análisis preliminar: El Comité verificará si la queja corresponde a un tema de su competencia (convivencia laboral o presunto acoso laboral). Si no es competencia del Comité, se remitirá a la instancia correspondiente (Gerencia).
4. Citación y gestión del caso: El Comité citará a las partes involucradas en un plazo máximo de ocho (5) días calendario tras la recepción de la queja. Se realizarán reuniones bajo los principios de respeto, imparcialidad y confidencialidad.
5. Se buscarán acuerdos voluntarios y compromisos de mejora de convivencia.
6. Registro y seguimiento: Todas las actuaciones se documentarán en actas firmadas por los asistentes. El Comité hará seguimiento a los compromisos asumidos. Se mantendrá un archivo reservado de los casos, protegido y de acceso restringido solo al Comité.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

ARTICULO 128. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR. Los empleados que se desempeñen en cargos de dirección, supervisión y mando dentro de la empresa deberán poner en conocimiento del departamento de recursos humanos cualquier hecho del que tengan conocimiento dentro o fuera de su respectiva dependencia y que pueda constituir una situación de acoso laboral. Quien incumpla dicha obligación de denunciar se someterá a las sanciones disciplinarias previstas en el presente reglamento.

ARTICULO 129. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es miembro de una organización sindical podrá, si lo desea, estar asistido por dos representantes de dicha organización. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTICULO 130. En todos los casos de acoso laboral o sexual, la persona quejosa y los testigos, tendrán una protección especial durante seis (06) meses, contados desde la presentación de la queja.

CAPÍTULO XXV
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTICULO 131. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral establecidos por **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.** constituyen acciones que permitan generar una conciencia colectiva de respeto hacia el ser humano y sus derechos fundamentales, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo.

ARTICULO 132. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, además de los estipulados por ley y la jurisprudencia, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- c. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 133. COMITÉ DE CONVIVENCIA. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

De conformidad con la Resolución 3461 del 2025 (Emitida por el Ministerio de Trabajo), la empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La empresa podrá, de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

PARAGRAFO. Si la empresa posee dos (2) o más centros de trabajo se conformara los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, para el cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 3461, tendrá uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo, calculando cuantos trabajadores tiene cada centro de trabajo para conformar el comité adicional, se debe tener presente que si son menos de cinco (5) trabajadores, el comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, si tiene entre cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes y si son centros de trabajo con más de veinte (20) colaboradores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

ARTICULO 134. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTICULO 135. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité de Convivencia Laboral de la empresa no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTICULO 136. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad:

- Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 3461 del 2025 del Ministerio del Trabajo.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral en el lapso de cinco (5) días calendario.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa en el lapso de cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja en el lapso de cinco (5) días calendario.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Este espacio se debe dar en los cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado, estas reuniones de seguimiento serán de carácter mensual.
- 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 de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. La remisión al Ministerio del trabajo deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. Esto se ejecuta entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas, en las reuniones mensuales que debe sostener el comité.
- Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente para investigar, ya que, estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El procedimiento preventivo 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 tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

ARTICULO 137. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 138. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con-el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

PARAGRAFO PRIMERO: El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ARTICULO 139. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTICULO 140. La empresa garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

ARTICULO 141. La empresa, a través de la dependencia responsable de Gestión Humana, los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales, desarrollaran las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa, respaldando de esta forma la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

CAPÍTULO XXVI
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTICULO 142. El empleador dará estricto cumplimiento a las disposiciones legales sobre prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual establecidas en la Ley, especialmente las contenidas en la Ley 2365 de 2024 y demás normas que la modifiquen o complementen y para ello, creará y adoptará un protocolo de prevención de acoso sexual y violencia de género que dará a conocer a todos sus colaboradores.

CAPÍTULO XXVII
ACOSO SEXUAL LABORAL, MECANISMOS DE PREVENCIÓN

ARTICULO 143. DEFINICIÓN. Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso sexual laboral, cualquier comportamiento verbal, físico o no verbal, con connotación sexual, que se presente en el entorno de trabajo, que tenga como propósito o efecto generar un ambiente intimidante, hostil o humillante para la víctima, y que afecte su bienestar físico, psicológico o emocional. Este comportamiento puede provenir de un superior jerárquico, compañero de trabajo, o subalterno, y puede incluir, pero no se limita a: comentarios, insinuaciones, propuestas no deseadas, contacto físico no consentido, o cualquier acción que implique una clara vulneración a la dignidad sexual de la persona afectada.

ARTICULO 144. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL. El acoso sexual puede manifestarse en las siguientes modalidades:

1. **Acoso sexual verbal:** Consiste en una práctica mediante la cual, a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario.
2. **Acoso sexual físico:** puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física
3. **Acoso sexual no verbal:** Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material con contenido sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual.
4. **Acoso sexual psicológico:** Comportamientos que afectan la salud mental y emocional de la víctima, como la intimidación o las amenazas relacionadas con su sexualidad.
5. **Acoso por razón del género:** Comportamientos realizados en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

6. **Acoso sexual virtual:** Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

ARTICULO 145. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN INMEDIATA EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARAGRAFO PRIMERO. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

PARAGRAFO SEGUNDO. En todos los casos de acoso laboral o sexual, la persona quejosa y los testigos, tendrán una protección especial durante seis (06) meses, contados desde la presentación de la queja.

ARTICULO 146. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL. La empresa proveerá mecanismos de prevención del acoso sexual laboral, estableciendo un procedimiento interno y confidencial, el cual se pondrá en marcha una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso sexual.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier trabajador o trabajadora que considere haber sido víctima de acoso sexual, o que tenga conocimiento de un caso, podrá presentar la denuncia por escrito, detallando de manera clara y precisa los hechos ocurridos, ante su superior inmediato, el área de Recursos Humanos, o al delegado que este designe. Asimismo, deberá adjuntar las pruebas que respalden su denuncia. La persona o área que reciba la denuncia estará obligada a informar de manera inmediata al director de Recursos Humanos y al Gerente General, con el fin de dar inicio al procedimiento de investigación correspondiente. Se procederá a escuchar los testimonios de todas las partes involucradas y a determinar el curso de acción conforme al programa de atención, apoyo y protección.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El programa de atención y apoyo a la víctima de acoso sexual contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual, a través de un sistema de apoyo profesional y psicológico, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención en el ámbito laboral.

El programa se estructura en las siguientes fases:

PRIMERA FASE: Recepción de la queja, valoración inicial y garantías de derechos.

- a) **Notificación y recepción de la denuncia:** Cualquier trabajador o trabajadora que considere haber sido víctima de acoso sexual, o que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual deberá realizar la denuncia de manera formal, mediante un escrito detallado dirigido a su superior inmediato o a través de los canales establecidos por la empresa para recibir denuncias sobre acosos sexual. La empresa ofrecerá un espacio confidencial y seguro para la recepción de la queja.
- b) **Valoración inicial:** Una vez recibida la denuncia, el Comité de Convivencia Laboral o el equipo responsable llevará a cabo una valoración preliminar de la denuncia, con el objetivo de determinar la gravedad de los hechos denunciados y las medidas inmediatas de protección necesarias para la víctima.
- c) **Garantía de derechos de la víctima:** La empresa establecerá mecanismos claros para garantizar los derechos de la víctima, ofreciendo garantías de no repetición frente al acoso sexual. Esto incluye la adopción de medidas que eviten futuros incidentes de acoso y promuevan un entorno laboral libre de violencia.

SEGUNDA FASE: Investigación, recopilación de pruebas y medidas de protección inmediata.

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

- a) Investigación formal:** El Comité o entidad encargada llevará a cabo una investigación de los hechos denunciados, escuchando tanto a la víctima como al denunciado, y recopilando todas las pruebas necesarias para esclarecer los hechos. Durante esta fase, se garantizará la imparcialidad y la objetividad en la recolección de testimonios y evidencias.
- b) Medidas de protección inmediata:** En este momento, se implementarán medidas urgentes para garantizar la seguridad de la víctima, tales como el cambio de tareas, horarios o lugar de trabajo del agresor o de la víctima, según corresponda. Estas medidas se adoptarán con el fin de evitar un daño irremediable y proteger la integridad de la persona afectada dentro del ámbito laboral.
- c) Evitar actos de censura y revictimización:** La empresa adoptará todas las medidas necesarias para evitar que la víctima sea revictimizada o sometida a actos de censura. No se permitirá la visibilización pública de los hechos sin el consentimiento de la víctima, y se evitarán todas las acciones que puedan generar sufrimiento adicional.

TERCERA FASE: Información a la víctima sobre sus derechos y acompañamiento.

- a) Información sobre los derechos:** La empresa garantizará que la víctima reciba información sobre sus derechos, incluyendo la posibilidad de presentar una denuncia ante la fiscalía general de la Nación u otras autoridades competentes. Se asegurará de que la víctima comprenda todas las opciones legales disponibles y los procedimientos a seguir.
- b) Acompañamiento y asesoría:** Se brindará acompañamiento legal y psicológico durante todo el proceso, garantizando la protección de los derechos de la víctima y apoyándola en la toma de decisiones relacionadas con el curso de la denuncia.
- c) Garantía de privacidad:** En todo momento, se deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo respetando la intimidad de la víctima, evitando la exposición pública de la denuncia o cualquier acción que pueda causarle daños adicionales.

CUARTA FASE: Remisión a autoridades competentes y seguimiento del caso.

- a) Seguimiento y evaluación de las medidas:** La empresa evaluará periódicamente la efectividad de las medidas implementadas y ajustará las acciones de ser necesario. Esto incluye el monitoreo de las condiciones laborales y la implementación de medidas adicionales de sensibilización y prevención.

ARTICULO 147. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL: La empresa **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.** promueve el respeto y la dignidad de todos sus colaboradores, garantizando un entorno laboral seguro, libre de cualquier tipo de acoso, incluyendo el acoso sexual laboral. La empresa ha implementado una serie de medidas para prevenir, detectar y actuar frente a cualquier conducta que atente contra la integridad de los trabajadores, asegurando la protección de sus derechos y fomentando la convivencia armónica dentro del entorno laboral.

ARTICULO 148. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL: Con el fin de garantizar el respeto a la dignidad y bienestar de todos los empleados **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.**, se ha dispuesto los siguientes mecanismos para prevenir y atender el acoso sexual en el ámbito laboral:

- a. Información a los trabajadores:** Se llevará a cabo una campaña de divulgación sobre la Ley 2365 de 2024, que incluye capacitaciones y talleres relacionados con el acoso sexual, sus implicaciones legales, así como los derechos de las víctimas. Además, se promoverá la sensibilización sobre la importancia de la convivencia respetuosa y el buen trato dentro del ambiente laboral.
- b. Rutas de atención:** La empresa ha diseñado e implementado ruta interna clara de atención y prevención del acoso sexual laboral, que se encuentra reflejada en el reglamento interno de trabajo, contratos laborales y cualquier otro documento relacionado con el comportamiento esperado de los empleados en relación con este tema. Donde se garantizará que las denuncias de acoso sexual sean gestionadas con confidencialidad, sin revictimización y con medidas efectivas para la protección y el bienestar de la persona afectada.

ARTICULO 149. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS: La empresa **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.** asegura que las víctimas de acoso sexual laboral tendrán acceso a un tratamiento especial que garantice su protección y bienestar. La empresa adoptará medidas para evitar cualquier forma de daño o daño irremediable y

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

proporcionará mecanismos para garantizar que las denuncias sean tratadas de forma confidencial y adecuada, respetando en todo momento los derechos de la persona afectada.

ARTICULO 150. REMISIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS: Las quejas y denuncias relacionadas con casos de acoso sexual laboral deberán ser remitidas de forma inmediata a las autoridades competentes, a petición de la víctima, respetando en todo momento su derecho a la intimidad. La empresa garantizará que no se realicen actos de censura ni revictimización, evitando cualquier tipo de acción que exponga públicamente la denuncia o afecte la integridad de la persona afectada.

ARTICULO 151. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral estará encargado de recepcionar las denuncias de acoso sexual y laboral. Este comité estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El comité actuará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y efectividad, garantizando el respeto a las partes involucradas.

ARTICULO 152. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones específicas en relación con el acoso sexual laboral:

1. Recibir y tramitar las quejas presentadas por los trabajadores, en las que se describan conductas de acoso sexual, así como las pruebas que las respalden.
2. Evaluar de manera confidencial los casos de acoso sexual laboral que sean presentados, asegurando el trato adecuado y respetuoso de todas las partes involucradas.
3. Formular un plan de mejora para promover la convivencia y prevenir futuros casos de acoso sexual en la empresa.
4. Seguir el cumplimiento de los acuerdos tomados y velar por el respeto de los derechos de la víctima.
5. Acompañar a la víctima en el trámite de denuncia ante los entes competentes si así lo desea, proporcionando apoyo psicológico a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
6. Establecer un plan de acción para cada caso y definir e implementar una estrategia jurídica y administrativa para la víctima, respetando el debido proceso.
7. Llevar una base de datos confidencial con la información de las quejas elevadas.

ARTICULO 153. PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS: Con el fin de garantizar la transparencia y el seguimiento de las medidas adoptadas para prevenir y tratar el acoso sexual en **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.**, se publicará semestralmente estadísticas sobre las quejas tramitadas, las sanciones impuestas y las medidas tomadas para erradicar el acoso sexual dentro de la empresa. Estas estadísticas serán informadas a través de los canales disponibles para todos los trabajadores.

ARTICULO 154. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: Se realizarán actividades de sensibilización y capacitación periódica para todos los colaboradores, con el fin de fomentar la cultura del respeto mutuo y la convivencia en el trabajo, promoviendo el bienestar y la dignidad de cada uno de los empleados de **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.**

CAPITULO XXVIII

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTICULO 155. GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS. busca establecer directrices internas que garanticen un entorno laboral libre de violencias, acoso y discriminación en todas sus formas, en concordancia con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio de lo dispuesto en los capítulos específicos de este reglamento sobre acoso laboral y acoso sexual laboral.

ARTICULO 156. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las presentes disposiciones aplican a todas las personas que tengan vínculo o interacción directa o indirecta con la empresa, incluyendo trabajadores formales e informales, personas en formación (pasantes, aprendices), voluntarios, postulantes a un empleo, personas despedidas, empleadores, contratistas, terceros, clientes y proveedores.

ARTICULO 157. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN. Se entiende por violencia, acoso o discriminación en el mundo del trabajo, el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales conductas, manifestadas una sola vez o de forma reiterada, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo de manera expresa el

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

acoso por razones de género. Estas conductas podrán manifestarse en cualquier entorno relacionado con el trabajo, incluyendo:

- Las instalaciones físicas de la empresa;
- Espacios públicos o privados donde se realicen actividades laborales;
- Medios de transporte relacionados con el trabajo;
- El espacio doméstico cuando se trabaje desde casa;
- Canales de comunicación vinculados al trabajo, incluidos los medios digitales y tecnológicos.

ARTICULO 158. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN. La empresa adoptará medidas concretas para la prevención, atención, reparación y no repetición de conductas de violencia, acoso y discriminación, incluyendo:

- Protocolos internos que reconozcan las violencias basadas en género y otras formas de acoso;
- Herramientas de sensibilización y formación para todos los niveles de la organización;
- Rutas de atención confidenciales y efectivas;
- Coordinación con el Comité de Convivencia Laboral cuando corresponda;
- Aplicación de las normas previstas en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones concordantes.

ARTICULO 159. NO DISCRIMINACIÓN POR ANTECEDENTES PENITENCIARIOS O SITUACIÓN DE REINCORPORACIÓN. En la empresa **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.**, se reconoce como experiencia laboral válida las actividades productivas y ocupacionales realizadas por personas privadas de la libertad, debidamente certificadas por las entidades competentes, y promoverá la vinculación laboral de personas que se encuentren en proceso de reintegración o reincorporación en el marco del conflicto armado, garantizando la igualdad de condiciones y la no discriminación.

ARTICULO 160. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO. La empresa **GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS.**, se acogerá a las políticas públicas o decretos reglamentarios que se definan para prevenir y erradicar la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, conforme lo estipulado en la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 161. COMPLEMENTARIEDAD NORMATIVA. Las disposiciones contenidas en este capítulo se aplican de manera complementaria a los capítulos específicos sobre acoso laboral y acoso sexual laboral incluidos en este reglamento. En caso de conflicto o duda interpretativa, se aplicará la norma más favorable a la protección de los derechos fundamentales de las personas.

CAPÍTULO XXIX
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 162. PUBLICACIONES. El presente Reglamento será publicado en la Sede de las Oficinas Principales del Empleador y en las Oficinas de todas y cada una de las Sucursales y Agencias que el empleador tenga establecidas en el país y a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento. La publicación se hará en los lugares de Trabajo, mediante la fijación en dos sitios diferentes de cada lugar, de sendas copias en caracteres legibles.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador hará entrega del contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo a todos y cada uno de sus trabajadores en medio magnético, enviado por correo electrónico para su conocimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

ARTÍCULO 163. VIGENCIA. El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXX

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS S.A.S
NIT:901056434-2

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 164. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXXI
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 165. No producirá ningún efecto las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo 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 (artículo 109, C.S.T.).

DATOS DE LA EMPRESA: GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS

NIT: 901056434

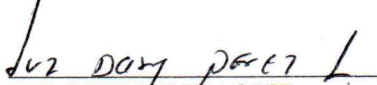
DIRECCION: BRR. BRUSELAS DIAGONAL 24 # 44 92

TELEFONOS: 3107677556

REPRESENTANTE LEGAL: LUZ DARY PEREZ LOPEZ

CC.:

Fecha de emisión de este Reglamento Interno de Trabajo 10 de Marzo del 2026.


LUZ DARY PEREZ LOPEZ

C.C. No.

REPRESENTANTE LEGAL

GRUPO EMPRESARIAL PAPIS SAS

NIT 901056434