

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PRIME REFRIGERATION S.A.S.

NIT. 900.894.205-3

PREÁMBULO

El presente Reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren entre la empresa y sus colaboradores, y será aplicable en todas las sedes, dependencias, centros de trabajo, establecimientos y demás lugares donde la empresa desarrolle sus actividades, incluidos aquellos que se creen o habiliten en el futuro. Su finalidad es regular las relaciones laborales dentro al interior de la empresa y promover un ambiente de respeto, convivencia, equidad, responsabilidad y colaboración, y garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones. Este Reglamento se expide en cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de Colombia, los convenios internacionales ratificados por el Estado, la normativa sobre seguridad social integral, seguridad y salud en el trabajo, igualdad de oportunidades y demás disposiciones aplicables. En su interpretación y aplicación prevalecerán las normas constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, junto con los principios de favorabilidad, igualdad, dignidad humana, buena fe, protección al trabajo, debido proceso, no discriminación y respeto por los derechos fundamentales.

Los asuntos no previstos se resolverán conforme a la legislación laboral vigente, la jurisprudencia aplicable y los principios generales del derecho. La empresa reconoce el trabajo como un valor esencial para el desarrollo personal y organizacional, reafirmando su compromiso con condiciones laborales dignas, justas, seguras e incluyentes. En consecuencia, garantizará el respeto de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la diversidad y la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia,

origen, religión, opinión política o filosófica, discapacidad, edad u otra condición protegida por la ley, y promoverá un entorno libre de violencia, acoso laboral o sexual, discriminación y cualquier conducta que atente contra la dignidad humana, adoptando las medidas de prevención, atención y protección previstas en la normativa vigente y en sus políticas internas.

Las políticas, procedimientos, protocolos, manuales, programas y demás instrumentos internos expedidos por la empresa complementarán este Reglamento siempre que sean compatibles con la legislación laboral. A partir de su entrada en vigor, ningún trabajador podrá alegar desconocimiento de sus disposiciones, pues será puesto a su disposición por medios físicos o electrónicos, socializado en los procesos de vinculación e inducción y disponible para consulta permanente.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. OBJETO: El presente Reglamento Interno de Trabajo (RIT) es prescrito por la empresa PRIME REFRIGERATION S.A.S. identificada con NIT 900.894.205-3, con domicilio principal en Calle 60 Sur No. 43 A 84, Sabaneta, Antioquia. Asimismo, será de obligatorio cumplimiento para la empresa y para todos sus trabajadores, cualquiera sea su modalidad de vinculación laboral, presencial, remota, híbrida o de teletrabajo autorizada legalmente.

Las disposiciones aquí contenidas hacen parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores de la empresa. Por lo tanto, toda disposición legal o constitucional que modifique sustituya, adicione o derogue normas laborales aplicables se entenderá incorporada automáticamente al presente reglamento desde su entrada en vigencia. La interpretación y aplicación de este reglamento se realizará conforme a los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad, no discriminación, debido proceso, trabajo decente,

protección de datos personales y favorabilidad laboral.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones del presente reglamento serán igualmente aplicables a todas las sucursales, agencias, establecimientos o centros de trabajo que la empresa tenga o establezca en cualquier lugar del territorio nacional.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las condiciones establecidas en el contrato de trabajo prevalecen sobre el presente reglamento en los casos en que sean más favorables para el trabajador.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERMANENCIA.

ARTÍCULO 3. REQUISITOS DE INGRESO: Quien aspire a ser contratado por la empresa, deberá someterse al proceso de selección establecido y cumplir con los siguientes requisitos definidos para el cargo, así como aportar la documentación necesaria para verificar su identidad, formación académica, experiencia laboral, idoneidad técnica y demás condiciones exigidas para el desempeño de sus funciones. En este orden de ideas, podrá solicitarse según la naturaleza del cargo:

- Documento de identidad vigente (por medios físicos o virtuales).
- Hoja de vida y soportes que acrediten experiencia laboral.
- Diplomas, certificados de estudio, licencias, matrículas o tarjetas profesionales cuando la ley o el cargo lo exijan.
- Referencias que permitan verificar la información suministrada por el aspirante.
- Certificados de antecedentes disciplinarios, fiscales o judiciales únicamente cuando la naturaleza del cargo, las exigencias legales o las políticas de gestión de la empresa lo justifiquen.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa tratará los datos personales suministrados por los aspirantes de conformidad con la política de tratamientos de datos vigente, en concordancia con la Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, garantizando los principios y derechos de los titulares de la información.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Para tal efecto, 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 5 Ley 13 de 1972 y Ley 1582 de 2012); Exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43°, Constitución Política 1991, Decreto 1270 de 1997, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo); Examen de sida (Artículo 21° Decreto 1543 de 1997); Ni la libreta Militar (Artículo 42° Ley 1861 de 2017).

ARTÍCULO 4. EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO: La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Por consiguiente, para trabajar los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código. Al mismo tiempo, los adolescentes autorizados para

trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo.

La autorización deberá cumplir las reglas determinadas en el Artículo 113° del Código de la Infancia y de la Adolescencia en concordancia con el Artículo 161° literal b, de la Ley 2101 de 2021.

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

- a) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 5. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS: Es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora PRIME REFRIGERATION S.A.S, proporcione los medios necesarios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión correspondiente. En desarrollo de este contrato, el aprendiz podrá desempeñarse dentro de actividades administrativas, operativas, comerciales o financieras propias del giro ordinario de los negocios de la

empresa, por un término determinado que no podrá ser mayor a tres (3) años, a cambio recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo y el Artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

Las características de este contrato especial son:

- a) Debe constar por escrito.
- b) Su finalidad es facilitar la formación integral del aprendiz en la ocupación, oficio, actividad o profesión para la cual se encuentra vinculado.
- c) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de aprendizaje.
- d) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- e) Durante toda la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora el apoyo de sostenimiento previsto en la ley.
- f) Durante la fase lectiva, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales, pagados plenamente por PRIME REFRIGERATION S.A.S, en calidad de dependiente.
- g) Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, Pensión, Caja de Compensación y Riesgos Laborales como trabajador dependiente y tendrá derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales propios del contrato laboral.
- h) El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual certificada por la empresa será reconocido como experiencia laboral para el aprendiz.
- i) La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años.

PARÁGRAFO PRIMERO. Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz recibirá de parte de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así

como la cobertura en seguridad social y acreencias laborales, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025, la Circular Externa 083 de 2025, en concordancia con la Sección Tercera del Decreto 223 de 2026 emitida por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Formación Tradicional y Dual:

En la Etapa Lectiva: El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), y contará con la afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales (ARL).

En la Etapa Práctica: El apoyo de sostenimiento mensual será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). Asimismo, contará con la afiliación integral al Sistema General de Seguridad Social (Salud, Pensión, Caja de Compensación y Riesgos Laborales - ARL) y tendrá derecho al reconocimiento de prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

b) Aprendiz Estudiante Universitario: Sin importar si la modalidad de formación es tradicional o dual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) en ninguna de sus etapas. Su cobertura de seguridad social se aplicará de la siguiente manera:

En la Etapa Lectiva: Afiliación y cotización a salud y riesgos laborales.

En la Etapa Práctica: Afiliación a salud, pensión, caja de compensación y riesgos laborales. Es decir, en esta etapa aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa dará

cumplimiento a la cuota mínima obligatoria de aprendices que sea determinada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan. Para tal efecto, la cuota será fijada por la Regional del SENA correspondiente al domicilio principal de la empresa, en razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20), sin perjuicio de las variaciones que establezca la normatividad vigente.

Cuando un contrato de aprendizaje que haga parte de la cuota obligatoria termine por cualquier causa, la empresa deberá efectuar el reemplazo del aprendiz dentro de los términos legales aplicables, con el fin de mantener la cuota asignada por el SENA. Igualmente, la empresa informará oportunamente al SENA la contratación de aprendices o la monetización total o parcial de la cuota obligatoria, según corresponda. Asimismo, contra los actos administrativos mediante los cuales el SENA determine o modifique la cuota de aprendizaje procederán los recursos previstos en la ley.

PARÁGRAFO TERCERO. El aporte al Sistema General de Riesgos Laborales del aprendiz corresponderá al nivel de riesgo asociado a la actividad económica de la empresa y a las funciones efectivamente desarrolladas por el aprendiz durante la ejecución del contrato de aprendizaje, de conformidad con la clasificación de riesgos establecida en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO CUARTO. De conformidad con la normatividad vigente sobre trabajo adolescente y prácticas laborales no podrán celebrar contratos de aprendizaje personas menores de quince (15) años. Los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años podrán celebrar contratos de aprendizaje siempre que cuenten previamente con la autorización expedida

por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en los términos establecidos por la ley.

La empresa verificará el cumplimiento de este requisito antes de la suscripción del contrato de aprendizaje y durante toda su ejecución observará las restricciones especiales de protección al trabajo adolescente previstas en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO QUINTO. Durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje y durante la formación dual, cuando corresponda, los aprendices estarán sujetos a la jornada máxima legal vigente y a los horarios establecidos por la empresa para el adecuado desarrollo de las actividades propias de su proceso de formación. En atención a la naturaleza laboral especial y a la finalidad eminentemente formativa del contrato de aprendizaje, en ningún caso la autorización para trabajo suplementario u horas extras operará durante la etapa lectiva de la formación tradicional, pues durante dicha fase la subordinación del aprendiz es de naturaleza exclusivamente formativa. Por el contrario, en las etapas donde sea jurídicamente viable, el trabajo suplementario, las horas extras, el trabajo nocturno y el trabajo en días de descanso obligatorio deberán tener carácter excepcional y únicamente podrán realizarse cuando resulten indispensables para el cumplimiento de los objetivos de formación del aprendiz o cuando la naturaleza de la ocupación, actividad, oficio o profesión objeto del aprendizaje exija el desarrollo de labores en dichos horarios. La realización de trabajo suplementario por parte del aprendiz requerirá autorización previa de la empresa y deberá encontrarse debidamente justificada en necesidades formativas relacionadas con el programa de aprendizaje.

Cuando excepcionalmente el aprendiz preste sus servicios en jornada suplementaria, trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio, tendrá derecho al reconocimiento y pago de los recargos, horas extras, compensaciones y demás derechos laborales previstos en la legislación vigente, en las mismas condiciones

aplicables a los trabajadores dependientes durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje, lo anterior conforme lo establecido en la ley 2466 de 2025, Artículo 4 de la Circular Externa 083 de 225 Ministerio de Trabajo y la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 6. FORMA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener esencialmente:

- a) Razón social de la empresa patrocinadora, en este caso PRIME REFRIGERATION S.A.S, número de Identificación Tributaria (NIT), nombre de su representante legal y número de su documento de identificación.
- b) Razón social o nombre de la institución educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz, Número de Identificación Tributaria (NIT), nombre de su representante legal y número de su documento de identificación.
- c) Nombre completo, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad del aprendiz.
- d) Programa académico, estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje.
- f) Modalidad de formación (tradicional o dual).
- g) Programa y duración del contrato de aprendizaje.
- h) Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la institución educativa para realizar la supervisión de la actividad formativa.
- i) Duración del contrato de aprendizaje: con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica cuando así lo exija el programa de formación, la duración deberá corresponder a la certificada previamente por la institución educativa. En el caso de formación dual, el contrato deberá señalar el esquema de alternancia acordado entre la institución educativa, PRIME REFRIGERATION S.A.S y el aprendiz.
- j) Fecha prevista para el inicio y terminación de cada

fase.

- k) Valor del apoyo de sostenimiento mensual en moneda legal colombiana.
- l) Condiciones de afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social conforme a la fase de formación y a la normatividad vigente.
- m) Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y del aprendiz.
- n) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- o) Fecha de suscripción del contrato.
- p) Firma de las partes intervinientes.

PARÁGRAFO ÚNICO. El contrato de aprendizaje se extenderá en los ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. Igualmente, se remitirá copia a la institución educativa correspondiente para efectos de seguimiento y control de la actividad formativa.

ARTÍCULO 7. PERIODO DE PRUEBA: El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba de conformidad con el Artículo 2.2.6.3.3.26 Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 8. RIESGOS LABORALES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES DURANTE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: La empresa garantizará a los aprendices la protección en materia de Seguridad Social Integral y Riesgos Laborales durante la ejecución del contrato de aprendizaje, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Todo lo relacionado con la afiliación, cobertura, cotización, prevención de riesgos laborales, reporte e investigación de accidentes de trabajo, reconocimiento y manejo de enfermedades laborales, prestaciones asistenciales y económicas derivadas de contingencias de origen laboral, así como las responsabilidades de la empresa patrocinadora, del aprendiz, de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), de la

Entidad Promotora de Salud (EPS), de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y de la institución educativa, se regirá por lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.3.7 y 2.2.6.3.3.8 del Decreto 223 de 2026 y por las demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten. Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se presenten durante cualquiera de las fases del contrato de aprendizaje deberán ser reportados oportunamente a las entidades competentes y gestionados conforme a los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los aprendices estarán obligados a cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, utilizar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados, participar en las actividades de prevención de riesgos y reportar inmediatamente cualquier accidente, incidente o condición insegura de la que tengan conocimiento durante el desarrollo de sus actividades formativas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con el Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026 y la Circular Externa 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo, durante la etapa lectiva del contrato de aprendizaje la totalidad de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales estará a cargo de la empresa patrocinadora, sin que se genere costo alguno para el aprendiz. Durante la etapa práctica o durante la formación dual, los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social se efectuarán sobre un Ingreso Base de Cotización (IBC) equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente y se distribuirán así:

- a) Salud: el aporte total corresponderá al doce punto cinco por ciento (12.5%) del IBC, del cual la empresa patrocinadora asumirá el ocho punto cinco por ciento

(8.5%) y el aprendiz el cuatro por ciento (4%), sin perjuicio de las exenciones legales que resulten aplicables.

b) Pensión: el aporte total corresponderá al dieciséis por ciento (16%) del IBC, del cual la empresa patrocinadora asumirá el doce por ciento (12%) y el aprendiz el cuatro por ciento (4%).

c) Riesgos Laborales: el aporte corresponderá al porcentaje establecido legalmente para la clase de riesgo aplicable a la empresa y a las funciones desarrolladas por el aprendiz, actualmente entre el cero punto quinientos veintidós por ciento (0.522%) y el seis punto noventa y seis por ciento (6.96%) del IBC, valor que será asumido en su totalidad por la empresa patrocinadora.

Igualmente, durante la fase práctica o durante la formación dual, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, así como a la aplicación de las disposiciones legales sobre indemnizaciones, sanción moratoria, sanción por no consignación oportuna de cesantías y demás consecuencias jurídicas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

Para efectos de la liquidación del contrato de aprendizaje deberán observarse las condiciones particulares de cada fase, teniendo en cuenta que el reconocimiento de prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales corresponde a la etapa práctica o a la formación dual, conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL APRENDIZ: En virtud de la naturaleza laboral especial del contrato de aprendizaje, el aprendiz estará sujeto a la facultad disciplinaria de la empresa PRIME REFRIGERATION S.A.S respecto de las actividades propias de su proceso de formación y de las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje, del presente Reglamento Interno de Trabajo, de las

políticas internas de la empresa y de las disposiciones legales vigentes.

La facultad disciplinaria será ejercida con observancia de los principios de dignidad humana, respeto, proporcionalidad, razonabilidad, debido proceso y derecho de defensa, y tendrá como finalidad contribuir al proceso formativo del aprendiz, preservar el orden en la empresa y garantizar el adecuado desarrollo de las actividades objeto del aprendizaje.

Análogamente, toda actuación disciplinaria adelantada por la empresa estará sujeta a las disposiciones contenidas en el Artículo 7 de la ley 2466 de 2025, así como a las normas que regulen el procedimiento disciplinario interno de la empresa. Las faltas relacionadas con el cumplimiento de actividades académicas, requisitos curriculares, evaluaciones, compromisos formativos o deberes derivados de la matrícula del aprendiz serán de competencia de la respectiva institución educativa y se tramitarán conforme a su reglamento académico o disciplinario.

PARÁGRAFO PRIMERO. La potestad disciplinaria de la empresa se limita exclusivamente a las conductas relacionadas con la ejecución del contrato de aprendizaje y con las actividades desarrolladas dentro del entorno laboral, sin perjuicio de las competencias disciplinarias que correspondan a la institución educativa respecto de las obligaciones académicas del aprendiz.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La existencia de actuaciones disciplinarias por parte de la empresa patrocinadora no impide ni sustituye los procedimientos disciplinarios o académicos que pueda adelantar la institución educativa, por tratarse de relaciones jurídicas independientes y de fuentes de obligaciones distintas, derivadas respectivamente del contrato de aprendizaje y del vínculo académico o de matrícula del aprendiz.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa aplicará de

manera analógica el procedimiento disciplinario general establecido en el Capítulo XVII del presente reglamento para los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje, garantizando en todo caso su derecho a la defensa y al debido proceso.

ARTÍCULO 10. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL APRENDIZ: Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones establecidos en la ley, en el contrato de aprendizaje, en el Reglamento Interno de Trabajo y en las disposiciones de la institución educativa correspondiente, el aprendiz tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

Derechos del aprendiz:

- Recibir la formación teórica y práctica prevista en el programa de formación correspondiente.
- Recibir oportunamente el apoyo de sostenimiento mensual y las demás garantías económicas establecidas por la ley.
- Estar afiliado y protegido por el Sistema de Seguridad Social Integral en los términos establecidos por la normatividad vigente.
- Desarrollar su actividad formativa en condiciones dignas, seguras y saludables.
- Recibir inducción, capacitación, acompañamiento y orientación para el adecuado desarrollo de sus actividades formativas.
- Contar con un tutor designado por la empresa y con un monitor designado por la institución educativa para el seguimiento de su proceso formativo.
- Recibir los elementos, herramientas y equipos necesarios para el cumplimiento de las actividades asignadas.
- Ser tratado con respeto y sin discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de violencia o vulneración de derechos.
- Obtener la certificación de la experiencia adquirida durante la ejecución del contrato de aprendizaje, en los términos previstos por la ley.

Obligaciones del aprendiz:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud y cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la empresa.
- b) Cumplir con el plan de práctica, las actividades formativas y los compromisos adquiridos durante el desarrollo del contrato de aprendizaje.
- c) Acatar las instrucciones impartidas por la empresa patrocinadora, el tutor de práctica y el monitor designado por la institución educativa, siempre que se encuentren relacionadas con el proceso de formación.
- d) Cumplir los horarios, reglamentos, políticas internas y procedimientos aplicables durante la ejecución del contrato de aprendizaje.
- e) Utilizar de manera adecuada los equipos, herramientas, elementos de trabajo y elementos de protección personal suministrados por la empresa.
- f) Mantener reserva y confidencialidad respecto de la información, documentos, procesos, datos y demás asuntos de carácter reservado o confidencial a los que tenga acceso con ocasión de su proceso formativo.
- g) Informar oportunamente a la empresa y a la institución educativa cualquier situación que pueda afectar el normal desarrollo de la formación o el cumplimiento de las actividades asignadas. Presentar los informes, actividades, evidencias o documentos que sean requeridos dentro del proceso de formación.
- h) Observar buena conducta, respeto y trato adecuado frente a trabajadores, clientes, proveedores, contratistas y demás personas con quienes interactúe durante el desarrollo del contrato de aprendizaje.
- i) Cumplir las demás obligaciones previstas en la ley, el contrato de aprendizaje, el presente Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones de la institución educativa correspondiente.

ARTÍCULO 10.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PATROCINADORA: PRIME REFRIGERATION S.A.S, en desarrollo del contrato de aprendizaje, sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones

establecidos en la ley, en el contrato de aprendizaje, en el Reglamento Interno de Trabajo y en las disposiciones de la institución educativa correspondiente, tendrá los siguientes derechos y obligaciones:

Derechos de la empresa:

- a) Dirigir y supervisar las actividades desarrolladas por el aprendiz dentro del proceso de formación práctica.
- b) Ejercer la subordinación jurídica y la facultad disciplinaria respecto de las actividades propias del aprendizaje, con observancia del debido proceso, la dignidad humana y los derechos fundamentales del aprendiz.
- c) Exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje, del programa de formación y de las normas internas de la empresa.
- d) Evaluar el desempeño, avance, competencias, habilidades y resultados del proceso formativo del aprendiz.
- e) Solicitar a la institución educativa el acompañamiento, seguimiento y verificación del cumplimiento de los objetivos de formación.
- f) Dar por terminado el contrato de aprendizaje por las causales legales o contractuales aplicables.

Obligaciones de la empresa:

- a) Proporcionar al aprendiz los medios, herramientas, condiciones y acompañamiento necesarios para el adecuado desarrollo de su proceso de formación.
- b) Garantizar que las actividades asignadas al aprendiz correspondan al programa de formación, ocupación, oficio, actividad o profesión objeto del contrato de aprendizaje.
- c) Designar un tutor, supervisor o responsable del seguimiento de las actividades desarrolladas por el aprendiz. Pagar oportunamente el apoyo de sostenimiento mensual en las cuantías establecidas por la ley.
- d) Realizar la afiliación y efectuar oportunamente los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social que

correspondan según la fase del contrato de aprendizaje.

- e) Garantizar condiciones seguras de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- f) Suministrar los elementos de protección personal, equipos, herramientas y recursos requeridos para la ejecución de las actividades asignadas.
- g) Respetar la dignidad humana, la igualdad de trato y los derechos fundamentales del aprendiz, previniendo cualquier forma de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o violencia en el entorno de trabajo.
- h) Permitir y facilitar el seguimiento académico y formativo realizado por la institución educativa.
- i) Reconocer y pagar, durante la fase práctica o durante la formación dual cuando corresponda, las prestaciones sociales, auxilios, recargos, horas extras y demás derechos laborales previstos en la legislación vigente.
- j) Certificar, cuando legalmente proceda, la experiencia adquirida por el aprendiz durante la ejecución del contrato de aprendizaje.
- k) Cumplir las demás obligaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026 y las demás normas que regulen el contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 10.2. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: La suspensión, reanudación, terminación, reemplazo, prórroga y demás situaciones que afecten la ejecución del contrato de aprendizaje se regirán por las disposiciones legales vigentes aplicables a esta modalidad especial de contratación laboral y, en particular, por lo establecido en los artículos 2.2.6.3.3.27, 2.2.6.3.3.29, 2.2.6.3.3.30, 2.2.6.3.3.31 y 2.2.6.3.3.32 del Decreto 223 de 2026, así como por las demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

PARÁGRAFO ÚNICO. En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

CAPÍTULO IV. PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 10.3. DEFINICIÓN, FINALIDAD Y FORMA:

Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá pactar con este un período de prueba, el cual tendrá por objeto apreciar las aptitudes, competencias, habilidades, rendimiento y adaptación del trabajador al cargo para el cual fue contratado, así como permitir al trabajador evaluar las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y las demás circunstancias propias de la relación laboral. (Artículo 76 Código Sustantivo del Trabajo).

El período de prueba deberá constar por escrito, en ausencia de estipulación escrita, se entenderá que no existe período de prueba y la relación laboral quedará sometida a las normas generales del contrato de trabajo desde su inicio.

ARTÍCULO 10.4. DURACIÓN: El período de prueba no podrá 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 exceda de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo que se trate de labores sustancialmente diferentes. (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

Tipo contractual	Periodo de Prueba
Contrato a Término	60 días (máximo) de

Indefinido.	periodo de prueba.
Contrato a Término Fijo Inferior a (1) año: (tres meses).	18 días de periodo de prueba.
Contrato a Término Fijo Inferior a (1) año: (seis meses).	36 días de periodo de prueba.
Contrato a Término Fijo a (1) año: (doce meses).	60 días (máximo) de periodo de prueba.

PARÁGRAFO PRIMERO. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Lo dispuesto en el presente artículo no resulta aplicable a los períodos de encargo, entendidos como la asignación temporal de un rol o funciones distintas a las del cargo titular del trabajador, sin que ello implique la terminación del contrato de trabajo vigente. Los encargos podrán realizarse de manera horizontal, caso en el cual únicamente se modifican el rol y las funciones desempeñadas, o de manera ascendente, evento en el cual, además del cambio de rol y funciones, se reconocerá al trabajador un bono de encargo. Los encargos tendrán una duración de seis (6) meses, sin que dicha asignación temporal genere la celebración de un nuevo contrato de trabajo ni la exigibilidad de un nuevo período de prueba.

CAPÍTULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN Y RÉGIMEN APLICABLE:

Son aquellos que se ocupen en labores de corta duración, no superiores a un (1) mes, y cuya

naturaleza sea distinta de las actividades ordinarias o habituales desarrolladas por la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos, a la prima de servicios y auxilio de cesantías (Sentencia C-825/2006 y C-823/2006).

CAPÍTULO VI. HORARIO LABORAL.

ARTÍCULO 12. HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA:

Las horas de ingreso y salida de los trabajadores serán las que se indiquen a continuación. Estos horarios podrán rotar o modificarse, conforme a lo dispuesto por la ley, de acuerdo con las necesidades comerciales y de los proyectos de la empresa.

ARTÍCULO 12.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Se establecen los siguientes horarios aplicables hasta 14 de julio de 2026: De lunes a jueves: de las 8:00 a.m. a las 5:30 p.m., con un período de descanso para almuerzo de una (1) hora, comprendido entre las 12:00 m. y la 1:00 p.m. Los viernes: de las 8:00 a.m. a las 5:00 p.m., con un período de descanso para almuerzo de una (1) hora, comprendido entre las 12:00 m. y la 1:00 p.m.

ARTÍCULO 12.2. PERSONAL OPERATIVO:

Se establecen los siguientes horarios aplicables hasta 14 de julio de 2026: De lunes a viernes: Jornada de la mañana: de 8:00 a.m. a 12:00 m. Descanso para almuerzo: de 12:30 m. a 1:30 p.m. Jornada de la tarde: de 2:00 p.m. a 5:00 p.m. Sábados: Jornada única: de 8:00 a.m. a 12:00 m.

PARÁGRAFO PRIMERO. En virtud de la adopción paulatina de la disminución de la jornada, posterior al 15 de julio de 2026 se define los siguientes horarios:

PERSONAL ADMINISTRATIVO: De lunes a

jueves de 8:00 am a las 5:30pm, con un periodo de descanso de 1 hora de 12:30 m a 1:30pm. Los viernes: de las 8:00 am a las 5:00pm

PERSONAL OPERATIVO: Se tendrán 4 turnos rotativos para los técnicos, distribuidos de la siguiente manera:

1. Primer turno: De lunes a viernes de 7:00am a las 2:30pm, con un periodo de descanso de 30 minutos. Los sábados de 8:00am a 12:00m.
2. Segundo turno: De lunes a viernes de 1:30pm a las 9:00pm, con un periodo de descanso de 30 minuto. Los sábados de 8:00am a 12:00m.
3. Tercer turno: De lunes a viernes de 9:00pm a las 6:00am, con un periodo de descanso de 1 hora.
4. Cuarto turno: De lunes a jueves de 8:00am a las 5:30pm. Los viernes de 8:00 am a 5:00pm, con un periodo de descanso de 1 hora.

Para el personal operativo almacenista se tendrá el siguiente horario: De lunes a viernes de 7:45am a las 4:15pm, con un periodo de descanso de 1 hora. Los sábados de 8:00am a las 12:00.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores deberán presentarse en su puesto de trabajo al inicio de la jornada laboral y permanecer en él hasta la terminación de la misma, salvo las ausencias, permisos, licencias, incapacidades o demás situaciones autorizadas por la ley o por la empresa. PRIME REFRIGERATION S.A.S, podrá establecer, modificar o programar jornadas, horarios, turnos fijos, rotativos, flexibles, escalonados o especiales cuando las necesidades operativas, técnicas, administrativas, comerciales o de servicio así lo requieran, garantizando en todo caso el cumplimiento de la jornada máxima legal vigente, los períodos mínimos de descanso y las demás disposiciones laborales aplicables. Asimismo, el personal administrativo dispondrá de una (1) hora de descanso para tomar

alimentos durante la jornada laboral y, el personal operativo dispondrá de treinta (30) minutos hasta una (1) hora para tal fin, de acuerdo con la programación y distribución establecida por el jefe inmediato o por la empresa; Estos períodos de descanso no constituyen tiempo efectivo de trabajo, salvo disposición legal o contractual en contrario.

PARÁGRAFO TERCERO. PRIME REFRIGERATION S.A.S. podrá establecer turnos de disponibilidad para el personal técnico operativo, en adelante "disponibles", con el fin de cubrir contingencias que se presenten en el desarrollo de la operación de la compañía. La programación de los disponibles será determinada por el respectivo coordinador de acuerdo con las necesidades del servicio, y su asignación se realizará de manera rotativa entre los técnicos vinculados. El tiempo de disponibilidad será reconocido al trabajador con incidencia o afectación prestacional, independientemente de que durante dicho período se presente o no una contingencia que requiera su intervención efectiva. Este reconocimiento se hará conforme a la programación y el horario que para tal efecto establezca el coordinador respectivo, y no implica el pago de horas extras, recargos nocturnos o dominicales, salvo que el trabajador sea efectivamente requerido para prestar el servicio durante dicho período, caso en el cual se reconocerán las horas efectivamente laboradas conforme a la ley. La compañía podrá modificar, rotar o reasignar los turnos de disponibilidad entre el personal técnico según las necesidades operativas, sin que ello constituya una modificación de las condiciones esenciales del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO. De conformidad con el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y las normas que lo modifiquen o sustituyan, cuando legalmente resulte procedente, la empresa podrá destinar dentro de la jornada laboral ordinaria el tiempo correspondiente

para el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas, de bienestar o capacitación en favor de los trabajadores, sin afectar sus derechos laborales ni su remuneración.

PARÁGRAFO QUINTO. De los horarios anteriores quedan exceptuados, los trabajadores establecidos en el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 13. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de ocho (8) horas diarias y la jornada máxima semanal vigente, conforme a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021. La jornada semanal podrá distribuirse, de común acuerdo entre empleador y el trabajador, en cinco (5) o seis (6) días, garantizando siempre un día de descanso remunerado sin afectar el salario. El número de horas diarias podrá organizarse de manera variable, incluyendo jornada nocturna, en cuyo caso se reconocerá el recargo correspondiente. Se establecen las siguientes reglas especiales:

- a) Podrá acordarse una jornada semanal flexible de hasta la jornada máxima legal semanal vigente según la Ley 2101 de 2021, distribuida en máximo seis días, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin que ello implique trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio semanal.
- b) En labores insalubres o peligrosas, el Gobierno podrá ordenar la reducción de la jornada conforme a dictámenes técnicos.
- c) Para menores de edad autorizados a trabajar: Entre 15 y 17 años: máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) semanales, en jornada diurna. Mayores de 17 años: máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) semanales.
- d) Podrá acordarse la organización de turnos sucesivos de hasta seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales, sin recargo nocturno ni dominical,

garantizando siempre un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador no podrá, aun con consentimiento del trabajador, contratarlo para dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

ARTÍCULO 14. RECUPERACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO POR SUSPENSIÓN DE LABORES: Cuando por razones de fuerza mayor, caso fortuito, hechos imprevisibles o circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa y de los trabajadores se produzca la suspensión temporal de labores por un período superior a dos (2) horas, y como consecuencia de ello no sea posible cumplir la jornada programada, la empresa podrá establecer mecanismos de recuperación del tiempo dejado de laborar mediante la reprogramación de la jornada en horarios diferentes. Las horas laboradas en cumplimiento de dicha recuperación no constituirán trabajo suplementario ni generarán recargos por horas extras, siempre que correspondan exclusivamente a la compensación del tiempo efectivamente dejado de laborar y se respeten los límites de la jornada máxima legal, los períodos mínimos de descanso y las demás garantías laborales previstas en la legislación vigente. La recuperación del tiempo deberá ser informada oportunamente a los trabajadores y no podrá utilizarse para exceder la jornada máxima legal ni para desconocer derechos laborales adquiridos.

CAPITULO VI. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 15. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: La empresa se acoge a las disposiciones legales y reglamentario sobre el asunto, y realizará los ajustes necesarios y el reconocimiento económico resultante correspondiente.

En virtud de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 en su Artículo 10, trabajo ordinario es el que se realiza en LA EMPRESA entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (07:00 p. m.). y, por trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (07:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.)

ARTÍCULO 16. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que se realiza por fuera de la jornada ordinaria pactada entre las partes o de la jornada máxima legal vigente, conforme a lo dispuesto en el Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajo suplementario solo podrá efectuarse con autorización previa, expresa o tácita de la empresa, o cuando resulte indispensable para atender situaciones excepcionales relacionadas con la operación, la prestación del servicio o las necesidades de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación laboral.

Salvo las excepciones previstas en Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del código sustantivo del trabajo, el trabajo suplementario no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales por trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa llevará un registro físico o electrónico del trabajo suplementario realizado, que permita identificar al trabajador, la fecha, el número de horas laboradas y su naturaleza diurna, nocturna, dominical o festiva. El trabajo suplementario, nocturno, dominical o

festivo dará lugar al reconocimiento y pago de los recargos legales vigentes, sin perjuicio de las excepciones expresamente previstas por la ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa deberá entregar al trabajador que lo solicite una relación detallada de las horas extras laboradas, junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

PARÁGRAFO TERCERO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO. CUARTO. Se prohíbe la realización de horas extras sin la autorización previa y formal de la empresa, otorgada por conducto de sus representantes.

PARÁGRAFO QUINTO. El personal técnico operativo que se encuentre bajo el rol de disponibles, cuando durante dicho período sea efectivamente requerido para la prestación del servicio y ello genere la acusación de trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, le será aplicable lo dispuesto en el presente artículo, reconociéndose y pagándose las horas efectivamente laboradas conforme a los recargos legales vigentes.

ARTÍCULO 17. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: Los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo se reconocerán y liquidarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

a) El trabajo nocturno, entendido como el realizado entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.), se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, salvo las excepciones legalmente previstas.

b) El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

c) El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

d) El trabajo en día de descanso o festivo se paga con recargo del 100%, además del salario ordinario: Este criterio se encontrará sujeto al siguiente margen de implementación definido en la Ley 2466 de 2025: a partir del 01/07/2025: recargo del 80%; a partir del 1/07/2026: recargo del 90% y finalmente, a partir del 01/07/2027: recargo del 100%.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva; es decir, sin acumularlo con alguno otro. Conforme lo establece el Artículo 24, Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El pago de las horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos se efectuará conjuntamente con la nómina correspondiente al periodo en que se hayan causado o, a más tardar, en el periodo de pago inmediatamente siguiente a la legalización del trabajador y su líder.

PARÁGRAFO TERCERO. De conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que regulan la jornada laboral, la empresa y el trabajador podrán acordar la distribución de la jornada máxima legal semanal vigente ampliando la jornada ordinaria diaria dentro de los límites legales permitidos, con el fin exclusivo de permitir el descanso durante todo el día sábado. No obstante, la distribución de la jornada realizada bajo esta modalidad no constituirá trabajo suplementario ni dará lugar al pago de recargos por horas extras, siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal vigente y se respeten los periodos mínimos de descanso establecidos por la ley.

ARTÍCULO 18. AUTORIZACIÓN PREVIA PARA EL RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS:

La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando lo haya autorizado expresamente a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente Reglamento.

CAPITULO VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 19. DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVOS:

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

a) 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, 9 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, ascensión del señor, corpus christi y sagrado corazón de Jesús.

b) 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 trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

c) 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 (Ley 51 de 1983 y Ley 2578 de 2026).

d) Será día de descanso obligatorio, aquellos que por acuerdo entre las partes o en virtud de la necesidad operativa quede definido al interior de cada caso

particular.

ARTÍCULO 20. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: El trabajo realizado en domingos o días festivos será remunerado conforme al régimen de transición previsto en la Ley 2466 de 2025, así:

a) Del 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026, con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el valor de la hora ordinaria.

b) Del 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2027, con un recargo del noventa por ciento (90%).

c) A partir del 1 de julio de 2027, con un recargo del cien por ciento (100%). Cuando el domingo coincida con otro día de descanso remunerado reconocido legalmente, el trabajador que labore tendrá derecho al recargo correspondiente sobre las horas efectivamente trabajadas, salvo en las jornadas especiales autorizadas por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador y el trabajador podrán pactar por escrito que el día de descanso obligatorio semanal sea distinto al domingo. En tal caso, dicho descanso tendrá los mismos efectos legales del descanso dominical.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El reconocimiento y pago de recargos dominicales y festivos se efectuará conforme a la legislación vigente al momento de su causación y a las modificaciones que en el futuro introduzca la normativa laboral.

PARÁGRAFO TERCERO. El recargo dominical o festivo solo procederá cuando el trabajador labore en su día de descanso obligatorio pactado, cualquiera que este sea. Si el descanso semanal se fija en un día diferente al domingo, el trabajo realizado en domingo no generará recargo adicional, salvo que coincida con el día de descanso obligatorio.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 la empresa suspenda el trabajo, estará obligada a reconocer y pagar el salario correspondiente como si la labor se hubiere realizado. No obstante, no habrá lugar a dicho pago cuando exista convenio expreso para la suspensión o compensación, o cuando la medida esté prevista en el reglamento interno, pacto colectivo, convención colectiva o fallo arbitral. El trabajo compensatorio que se realice en virtud de estas circunstancias se remunerará conforme al salario ordinario, sin que se entienda como trabajo suplementario ni genere recargos por horas extras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VIII. VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 21. DERECHO A VACACIONES: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas de conformidad con el Artículo 186, numeral primero, Código sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 22. ÉPOCA DE DISFRUTE: La época de disfrute de las vacaciones será señalada por la empresa, a más tardar dentro del año subsiguiente a la fecha en que el trabajador haya adquirido el derecho. Las vacaciones deberán concederse oficiosamente o a petición del trabajador, procurando no afectar la continuidad del servicio y garantizando la efectividad del descanso, la empresa deberá informar al trabajador, con una antelación mínima de quince (15) días, la fecha en que se le concederán las vacaciones, conforme a lo dispuesto en el Artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. La empresa llevará el registro de vacaciones en el que constará la fecha en

que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina, así como la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 23. INTERRUPCIÓN: Cuando durante el disfrute de las vacaciones ocurra una causa que justifique su interrupción, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas por el tiempo pendiente, de conformidad con lo previsto en el Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que regulen la materia.

ARTÍCULO 24. COMPENSACIÓN DE VACACIONES: Las vacaciones constituyen un descanso remunerado y, como regla general, deberán ser disfrutadas en tiempo por el trabajador, dentro de los términos establecidos en la ley y en las fechas señaladas por la empresa, de conformidad con las necesidades del servicio y el derecho al descanso efectivo del trabajador. No obstante, PRIME REFRIGERATION S.A.S. y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud de este último, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, de conformidad con lo previsto en el Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado total o parcialmente de las vacaciones causadas, procederá su compensación en dinero por el tiempo efectivamente causado y no disfrutado, cualquiera que sea la modalidad contractual o el tiempo laborado. La compensación en dinero se calculará con base en el último salario devengado por el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el numeral 3 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Se prohíbe la acumulación y la compensación, incluso parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo. En

consecuencia, estos deberán disfrutar la totalidad de sus vacaciones en tiempo, dentro del año siguiente a aquel en que se cause el derecho

ARTÍCULO 25. ACUMULACIÓN DE VACACIONES: La acumulación de vacaciones se efectuará conforme a las disposiciones previstas en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 26. REGISTRO DE VACACIONES: La empresa llevará un registro físico o electrónico de las vacaciones de sus trabajadores, en el cual constará, como mínimo, la fecha de ingreso, el período causado, la fecha de inicio y terminación del disfrute, los días compensados en dinero cuando haya lugar a ello y la remuneración correspondiente.

PARÁGRAFO. En los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago de las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, cualquiera que este sea, de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 27. VACACIONES COLECTIVAS O SIMULTÁNEAS: La empresa podrá señalar para todos o parte de sus trabajadores períodos de vacaciones colectivas o simultáneas cuando las necesidades de la organización así lo permitan o requieran. Cuando se concedan vacaciones colectivas a trabajadores que aún no hayan completado un (1) año de servicios, se entenderá que dichas vacaciones tienen carácter anticipado y se imputarán a las que se causen al cumplir el respectivo período de servicios, de conformidad con la legislación laboral vigente.

CAPITULO IX. LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTÍCULO 28. LICENCIAS REMUNERADAS, LEGALES Y VOLUNTARIAS: PRIME

REFRIGERATION S.A.S, reconocerá y concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas y permisos obligatorios establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, garantizando el ejercicio de los derechos laborales, familiares, sindicales, ciudadanos, educativos, de salud y de protección especial reconocidos por la legislación vigente. De conformidad con el numeral 6 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, La empresa concederá las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, de conformidad con el Artículo 57 numeral 6 literal a) del Código Sustantivo del Trabajo y el Artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, conforme al Artículo 57 numeral 6 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como todo suceso personal o familiar que afecte al trabajador o a sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como los eventos derivados de caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de sus actividades, conforme al Artículo 57 numeral 6 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical o asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se informe oportunamente al empleador y la ausencia no afecte gravemente la operación de la empresa, conforme al Artículo 57 numeral 6 literal d) del Código Sustantivo del Trabajo.
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, siempre que el trabajador informe previamente al empleador y aporte los soportes o certificados correspondientes. Esta

- licencia comprende los eventos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis en los términos previstos por la Ley 2338 de 2023 y las disposiciones expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, de conformidad con el Artículo 57 numeral 6 literal e) del Código Sustantivo del Trabajo.
- f) Para atender obligaciones escolares como acudiente, cuando la asistencia del trabajador sea requerida obligatoriamente por la institución educativa, conforme al Artículo 57 numeral 6 literal f) del Código Sustantivo del Trabajo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas o legales emitidas por autoridad competente, de conformidad con el Artículo 57 numeral 6 literal g) del Código Sustantivo del Trabajo.
- h) Para disfrutar de un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, cuando el trabajador certifique el uso habitual de la bicicleta como medio de transporte para el desplazamiento entre su residencia y el lugar de trabajo, de conformidad con la Ley 1811 de 2016 y el Artículo 57 numeral 6 literal h) del Código Sustantivo del Trabajo.
- i) Licencia de maternidad y licencia de paternidad, de conformidad con el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO PRIMERO. LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a dieciocho (18) semanas de licencia remunerada de maternidad, las cuales serán reconocidas conforme a lo previsto en el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

La licencia podrá disfrutarse así:

- a) Una (1) semana preparto y diecisiete (17) semanas posparto.
- b) Dos (2) semanas preparto y dieciséis (16) semanas posparto, cuando exista recomendación médica.
- c) En caso de nacimiento prematuro, la licencia corresponderá a dieciocho (18) semanas más la diferencia entre la edad gestacional y la fecha efectiva

del nacimiento.

d) En caso de parto múltiple, la licencia será de veinte (20) semanas.

e) En caso de nacimiento de hijos con discapacidad, la licencia será de veinte (20) semanas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre trabajador tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad por el nacimiento de sus hijos o por la entrega oficial del menor en adopción, conforme al parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta licencia deberá disfrutarse dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento o a la entrega oficial del menor adoptado.

PARÁGRAFO TERCERO. LICENCIA POR LUTO: De conformidad con la Ley 1280 de 2009, el trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por el fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o segundo grado civil.

La acreditación del fallecimiento deberá efectuarse mediante el correspondiente registro o certificación expedida por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

En virtud de la Sentencia C-892 de 2012 de la Corte Constitucional, este derecho comprende igualmente los vínculos de parentesco civil legalmente reconocidos.

PARÁGRAFO CUARTO. LICENCIA POR CALAMIDAD DOMESTICA: De acuerdo con el Artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando un empleado enfrenta una "situación familiar que afecte sus actividades", puede solicitar a la empresa una licencia remunerada por grave calamidad doméstica. Todos los empleados tienen derecho a esta licencia, si bien cada situación se evaluará individualmente según lo establecido por el

Ministerio del Trabajo. No obstante, según el numeral 10 de la Ley 1280 de 2009, si un empleado pierde a un familiar y está en período de luto, tiene derecho a una licencia remunerada de cinco días hábiles debido a esta grave calamidad.

PARÁGRAFO QUINTO. LICENCIAS VOLUNTARIAS O NO OBLIGATORIAS: La empresa podrá conceder licencias voluntarias o permisos especiales para atender asuntos personales, familiares, académicos, recreativos o cualquier otra situación no prevista expresamente en la ley. Estas licencias estarán sujetas a la evaluación y autorización de la empresa y podrán ser remuneradas o no remuneradas, según las circunstancias particulares y el acuerdo alcanzado entre las partes.

ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO Y SOPORTES: El trabajador deberá solicitar a su jefe directo la licencia o permiso a través de los medios, plataformas o aplicativos que la empresa disponga para tal fin, indicando de manera clara y precisa las razones que la motivan y el tiempo de duración requerido y posteriormente será entregado a gestión humana. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Salvo disposición legal especial o circunstancias que lo impidan, la solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de dos (2) días hábiles.
- b) Para los permisos relacionados con obligaciones escolares como acudiente y citaciones judiciales, administrativas o legales, la solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de tres (3) días hábiles cuando ello sea posible.
- c) En los casos de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso podrá ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrencia de este, según lo permitan las circunstancias. El trabajador deberá allegar los soportes que acrediten dicha situación a más tardar el día hábil siguiente a su

reincorporación laboral o dentro del término que razonablemente exijan las circunstancias del caso.

d) Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente de permiso o licencia, salvo en los casos de grave calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditados.

e) El trabajador deberá aportar los documentos, certificaciones o soportes exigidos por la ley o por la empresa para acreditar la procedencia de la licencia o permiso solicitado. Asimismo, la empresa podrá verificar el cumplimiento de los requisitos legales correspondientes y solicitar la documentación necesaria para tal efecto.

f) Cuando se trate de permisos para asistir a citas médicas programadas, el trabajador deberá procurar que estas se desarrollen en horarios que afecten lo menos posible la jornada laboral. En todo caso, deberá aportar la certificación de asistencia expedida por la respectiva EPS, IPS o profesional tratante, a más tardar el día hábil siguiente al disfrute del permiso.

g) Los trabajadores que soliciten licencias o permisos derivados del ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, obligaciones escolares como acudiente, citaciones judiciales, administrativas o legales, o cualquier otro evento que requiera acreditación especial, deberán presentar los soportes o certificaciones correspondientes dentro de los términos previstos en la ley o, en su defecto, dentro del mes siguiente a la ocurrencia del hecho.

h) La acreditación del fallecimiento para efectos de la licencia por luto deberá efectuarse mediante el correspondiente registro o certificación expedida por la autoridad competente, así como los documentos que acrediten el parentesco cuando sea necesario, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

i) Las licencias voluntarias, permisos o ausencias que no correspondan a situaciones expresamente reconocidas por la ley como obligatorias para el

empleador deberán tramitarse de conformidad con el procedimiento interno establecido por la empresa para tal efecto. En todo caso, las solicitudes deberán presentarse con una antelación mínima de ocho (8) días hábiles a la fecha en que se pretenda hacer uso del permiso o licencia, indicando las razones que la motivan y el tiempo estimado de duración. Su otorgamiento estará sujeto a la evaluación y aprobación previa de la empresa, atendiendo las necesidades operativas y la continuidad del servicio.

j) Durante el tiempo de disfrute de una licencia no remunerada, el contrato de trabajo quedará suspendido de conformidad con lo previsto en los artículos 51 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, la empresa únicamente asumirá las obligaciones que la ley establezca para estos eventos.

k) El tiempo empleado en licencias o permisos no remunerados no se computará para efectos de salario, prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos cuya causación dependa de la prestación efectiva del servicio, salvo disposición legal en contrario o autorización expresa de compensación por parte de la empresa en los casos legalmente permitidos.

l) Una vez concluida la licencia o permiso, el trabajador deberá reincorporarse a sus funciones el día hábil siguiente o en la fecha y hora autorizadas para su finalización. La inasistencia injustificada posterior al vencimiento de la licencia o permiso dará lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las demás consecuencias legales aplicables.

PARÁGRAFO PRIMERO. La licencia por grave calamidad doméstica y la licencia por luto constituyen situaciones independientes. La muerte de familiares respecto de los cuales proceda la licencia remunerada por luto no dará lugar al reconocimiento simultáneo de una licencia por grave calamidad doméstica derivada del mismo hecho.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todo lo anterior se

aplicará sin perjuicio de los procedimientos internos, manuales, políticas corporativas y demás disposiciones adoptadas por la empresa para la administración y control de permisos y licencias, siempre que no desconozcan los derechos mínimos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 30. RELACIÓN DE LICENCIAS LABORALES OBLIGATORIAS: Para tal efecto, se consideran “licencias laborales obligatorias” las detalladas en la siguiente tabla:

Tipo de Licencia	Duración	Remuneración	Soporte Legal
Maternidad.	18 semanas.	100% salario.	Ley 1822 de 2017 en concordancia con Art. 236 CST y la Ley 2466 de 2025.
Paternidad.	2 semanas.	100% salario.	(Ley 2114 de 2021) en concordancia con Art. 236 CST.
Parental compartida.	6 semanas transferibles.	100% salario.	Ley 2114 de 2021.
Parental flexible de tiempo parcial.	Depende del acuerdo.	100% salario proporcional.	Ley 2114 de 2021.
Parental por adopción.	Igual a maternidad y	100% salario.	Ley 2114 de 2021.

	paternidad.		
Por fallecimiento de la madre.	Tiempo restante de la maternidad.	100% salario.	Ley 2114 de 2021.
Luto.	5 días hábiles.	100% salario.	Ley 1280 de 2009.
Calamidad doméstica.	Según el caso.	Puede ser remunerada.	Art. 57 CST y Ley 2466 de 2025.
Sufragio (voto).	Media jornada.	Remunerada.	Art. 57 CST y Ley 2466 de 2025.
Jurados de votación.	1 día.	Remunerada.	Art. 57 CST y Ley 2466 de 2025.
Entierro de compañeros de trabajo.	Duración del acto.	Remunerada.	Art. 57 CST y Ley 2466 de 2025.
Cuidado de la niñez.	Según el caso.	Remunerada.	Ley 1822 de 2017.
Trabajadores deportistas y técnicos.	Según convocatoria.	Remunerada.	Ley 181 de 1995.

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

ARTÍCULO 31.- FORMAS Y ESTIPULACIÓN:

La empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. 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 del cese, mediante efectivo, cheque, consignación en entidad financiera u otro sistema de pago que permita acreditación. 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. 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 PRIMERO. 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 conforme el Artículo 138, numeral primero, C.S.T; El sueldo de los empleados administrativos y operativos se pagará por periodos quincenales vencidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El desprendible de pago

se enviará al correo electrónico del trabajador o por medios que le permita consultar el valor de lo consignado, así como de las retenciones de ley y descuentos autorizados por el trabajador. Las reclamaciones se presentarán dentro de los cinco (5) días posteriores al pago de la quincena y mediante los mecanismos dispuestos por la empresa para ello.

Los reclamos originados por equivocaciones en el cómputo de la remuneración de la mensualidad o quincena respectiva se harán por el interesado el día siguiente hábil del pago correspondiente, la empresa no recibirá reclamaciones verbales.

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

ARTÍCULO 32. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST): Es obligación de PRIME REFRIGERATION S.A.S proteger la vida, la integridad física, mental y la salud de sus trabajadores, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables en todos sus centros de trabajo. Para tal efecto, la empresa dispondrá de los recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros necesarios para diseñar, implementar, mantener y mejorar permanentemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrollando actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, prevención de riesgos laborales, promoción de la salud, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con la legislación vigente. Igualmente, garantizará la afiliación de sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, suministrará los elementos de protección personal requeridos según los riesgos

identificados, realizará las investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo cuando corresponda y adoptará las medidas correctivas y preventivas necesarias para proteger integralmente a los trabajadores.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los trabajadores deberán colaborar activamente con las políticas y programas de prevención implementados por la empresa, informar oportunamente cualquier condición o acto inseguro, utilizar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados y cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por PRIME REFRIGERATION S.A.S. y la legislación vigente, entre los cuales se encuentran:

- a) Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Política de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas.
- c) Política de Elementos de Protección Personal.
- d) Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- d) Programas de Capacitación y Entrenamiento en SST.
- e) Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles.
- f) Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo.
- g) Programa de Higiene Industrial.
- h) Programa de Seguridad Industrial.
- i) Programa de Gestión de Riesgos.
- j) Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.
- k) y de otros documentos o procedimientos que pueden surgir y que sean creados con el propósito de fortalecer el cumplimiento normativo al interior de la organización.

ARTÍCULO 33. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES: La empresa practicará a sus trabajadores las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de egreso, de retorno al trabajo,

por cambio de ocupación o aquellas que resulten necesarias de acuerdo con los factores de riesgo a los cuales se encuentren expuestos, conforme a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007, la Resolución 1918 de 2009, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Las evaluaciones médicas ocupacionales tendrán como finalidad determinar las condiciones de salud del trabajador en relación con los riesgos presentes en el ambiente laboral, establecer su aptitud para el desempeño de las funciones asignadas y contribuir a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En este sentido, los trabajadores deberán asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por la empresa y suministrar información veraz relacionada con su estado de salud, observando los principios de confidencialidad, reserva de la historia clínica ocupacional y protección de datos personales establecidos en la legislación vigente en concordancia con la política de tratamiento de datos. Los servicios de atención en salud que requieran los trabajadores serán prestados por las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) o las entidades competentes del Sistema de Seguridad Social Integral, según la naturaleza de la contingencia presentada y de conformidad con las normas aplicables.

PARÁGRAFO ÚNICO. La empresa asumirá los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales que exija la legislación vigente y garantizará su realización a través de profesionales o instituciones debidamente autorizadas para tal fin.

ARTÍCULO 34. UTILIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y REPORTE DE CONTINGENCIAS: Los trabajadores deberán

acudir a los servicios médicos, asistenciales y de rehabilitación prestados por la Entidad Promotora de Salud (EPS), la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o las instituciones de salud que integren la red de servicios de dichas entidades, según corresponda a la naturaleza de la contingencia presentada. Cuando el trabajador, sin justificación válida, decida utilizar servicios médicos particulares por fuera de la red autorizada de la EPS o de la ARL, PRIME REFRIGERATION S.A.S no estará obligada a asumir los costos derivados de dicha atención particular, salvo en los casos expresamente previstos por la ley o cuando exista autorización previa de la entidad responsable o del empleador. Igualmente, el trabajador deberá informar oportunamente a la empresa sobre cualquier accidente de trabajo, incidente, enfermedad laboral, condición de salud relacionada con el trabajo o situación que pueda afectar su capacidad laboral, con el fin de garantizar el acceso oportuno a las prestaciones asistenciales y económicas previstas en el Sistema de Seguridad Social Integral.

PARÁGRAFO PRIMERO. Lo dispuesto en el presente Artículo no exonera a la empresa del cumplimiento de las obligaciones legales que le corresponden en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, investigación de incidentes y accidentes, ni de las demás responsabilidades establecidas en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por

escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, en concordancia con lo establecido en el numeral 6 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO TERCERO. Las incapacidades médicas emitidas por la entidad tratante deberán ser entregadas a la empresa al finalizar la incapacidad cuando esta sea inferior a dos (2) días. En los demás casos, podrán ser remitidas de forma inmediata o durante su vigencia, a través del medio de comunicación que la empresa haya establecido para tal fin.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando se traten de incapacidades por enfermedad de origen común, que superen los 180 días, en donde la E.P.S, a la cual se encuentre afiliado el trabajador, no haya expedido el concepto de rehabilitación, y se contemplaren situaciones de abuso del derecho, se podrá requerir a la E.P.S para que se revisen las incapacidades y pedir aplicar el procedimiento establecido en el Decreto 1333 de 2018.

PARÁGRAFO QUINTO. En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y la empresa, cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTÍCULO 35. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que

prescriben las autoridades pertinentes en general, y en particular a las que ordene la entidad para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, así como de las licencias de maternidad y paternidad, será gestionado por la empresa ante la entidad competente, de conformidad con la normatividad vigente, sin perjuicio de las obligaciones del trabajador de reportar y entregar los soportes correspondientes (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 36. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SST: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

- c) Cumplir las normas, reglamentos, procedimiento, programas e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- d). Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- e) Informar De manera inmediata al jefe o al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST”, los eventos ocurridos como incidentes o accidentes de trabajo.
- f) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
- g) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de conformidad con el decreto 1072/2015, Art.2.2.4.6.10.
- h) Emplear en todo momento los elementos de protección personal dispuestos para la actividad, en caso de aplicar, sin excusas y de manera correcta.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 y Seguridad en el trabajo de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa, con el fin de mantener la prestación del servicio en óptimas condiciones y prevenir riesgos que puedan afectar la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa, manifiesta tener cero (0) tolerancia con el alcohol, drogas alucinógenas o psicoactivas y tabaco al interior de sus instalaciones y en la actividad laboral misma, cuando su consumo afecte el desempeño del trabajador o implique un

riesgo para él mismo o sus compañeros de trabajo de conformidad con la Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo y la sentencia C-636 de 2016.

PARÁGRAFO TERCERO. De acuerdo a la política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo la empresa podrá implementar pruebas o mecanismos no invasivos para auscultar si el trabajador se encuentra bajo el efecto o no de estas sustancias que puedan afectar su correcto desempeño o que por una falla en su trabajo afecta a terceros; con el fin de prevenir la accidentalidad y propender por la seguridad de todos los trabajadores, la empresa y la de la comunidad misma; pruebas que podrán realizarse sin previo aviso de conformidad con lo establecido por la CSJ SL8002-2014, rad. 38381.

PARÁGRAFO CUARTO. La empresa es un espacio cerrado, libre de humo del tabaco; no solo por los insumos que se manejan, sino que, dado el efecto nocivo del humo del tabaco sobre la salud, se debe proteger a los trabajadores y a los visitantes por lo que queda prohibido a cualquier persona consumir o tener encendido cualquier producto del tabaco en el almacén, so pena de incurrir en las sanciones que penalizan esta conducta (Ley 1335 de 2009, ley 1801 de 2016, Art. 33).

ARTÍCULO 37. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de incidentes o accidente de trabajo, el jefe de la respectiva Área o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. La Empresa está obligada a tener en su establecimiento los botiquines con los elementos necesarios para las atenciones de urgencia en caso de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Dirección de Riesgos

Laborales del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: En caso de emergencia o incidente laboral, se deberá también dar aviso a los brigadistas a efectos de aplicar los protocolos establecidos en casos de emergencia, en caso de que se requiera.

ARTÍCULO 38. OBLIGACIONES DE REPORTE Y ESTADÍSTICAS: La empresa junto con 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 frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio del Trabajo y la S.S: en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994). Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los (2) dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO ÚNICO. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente debido a que el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

ARTÍCULO 39. REPORTE INMEDIATO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: 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 40. SUJECCIÓN DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN

NORMATIVO: En lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 2466 de 2025, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 41. OBLIGACIONES DE USAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

Es Obligatorio para el trabajador el uso de los elementos de protección, seguridad e higiene que la empresa le suministrará y el no uso de ellos será sancionado por medio de las normas de este reglamento y de las dispuestas en el CST.

CAPITULO XII. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 42. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD:

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y

disciplina general de la empresa.

b) Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad, confidencialidad y de la mejor manera posible.

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

d) 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.

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

f) Avisar oportunamente al empleador o a los superiores inmediatos, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento.

g) Informar oportunamente a su jefe inmediato o cualquier superior jerárquico, toda situación que considere pone en riesgo la viabilidad, la tranquilidad o el debido desempeño de la empresa, sus procesos o sus trabajadores.

h) Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en la empresa sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.

i) Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que puedan beneficiar a la empresa.

j) Abstenerse de portar cualquier distintivo o uniforme que lo identifique como trabajador de la empresa en lugares públicos como bares, discotecas u otros que deterioren la imagen y buen nombre de esta; o incumplir con el código de vestimenta definido para la operación de las actividades en representación de la empresa.

k) Observar rigurosamente la misión, visión y valores de la empresa, así como los principios éticos y morales.

l) Respetar y hacer que se respeten las normas institucionales de seguridad, servicio, control de

riesgos y calidad en la prestación de los servicios asistenciales y administrativos.

m) Abstenerse de realizar actividades que no fueren de su competencia.

n) Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento de trabajo y a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo.

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

p) Observar estrictamente los protocolos de conducta, seguridad industrial y presentación personal al momento de prestar servicios en las instalaciones de clientes institucionales, absteniéndose de cualquier comportamiento, uso inadecuado de espacios o lenguaje que afecte la imagen de PRIME REFRIGERATION S.A.S. frente al cliente.

PARÁGRAFO ÚNICO. El incumplimiento de los deberes aquí establecidos constituirá falta, por tanto, el trabajador cuya conducta no se ajuste a los lineamientos aquí descritos será sometido al procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO.

ARTÍCULO 43. ESTRUCTURA: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: DIRECTOR GENERAL, GERENTE GENERAL, DIRECTORES DE AREAS, COORDINADORES, ASISTENTES, TECNICOS, AUXILIARES y los que se deleguen expresamente por su autoridad. Esto sin perjuicio de que la Empresa señale Representante Legal especial, para atender judicial o extrajudicialmente asuntos laborales relacionados con la misma.

PARÁGRAFO PRIMERO. De los cargos

mencionados tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa, el Director General, Gerente General, Directores de Áreas o a la persona que cualquiera de estos delegue y/o faculten para ello.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Tiene autoridad y facultad para impartir órdenes en la empresa los antes mencionados y aquellas personas a quienes el gerente general otorgue tales atribuciones.

PARÁGRAFO TERCERO. Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, debe exigir el cumplimiento por parte de éstos de los reglamentos de la empresa del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por éste, debido a la relevancia de esta.

CAPÍTULO XIV. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 44. RESTRICCIONES: Las labores peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzo físico superior a los límites establecidos por el Ministerio del Trabajo estarán restringidas para los trabajadores menores de dieciocho (18) años. Para las trabajadoras en estado de embarazo, la restricción operará únicamente cuando exista certificación médica que lo indique. Asimismo, queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en trabajos subterráneos de las minas, o en labores de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítimas

o fluviales, comprendida la manipulación de mercancías en muelles, bodegas y embarcaderos (Decreto 995 de 1968 y Artículo 242 del C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j). Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, 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 vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajos 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) Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) Trabajos 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 del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los adolescentes mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en instituciones técnicas reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, o en entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizadas por el Ministerio del Trabajo, podrán ser vinculados laboralmente en aquellas ocupaciones u operaciones que, a juicio del

Ministerio del Trabajo, puedan desempeñarse sin grave riesgo para su salud o integridad física, siempre que cuenten con entrenamiento adecuado y se apliquen medidas de seguridad que garanticen la prevención de riesgos. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en cualquier trabajo que afecte su moralidad. En especial, se prohíbe su vinculación en casas de lenocinio, lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas, y en actividades relacionadas con la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otras semejantes.

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 45. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales del empleador, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 57 del CST, modificado por el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador y trabajadora las licencias

remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3o de la Ley 403 de 1997.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, 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.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de

bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios 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 la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral: Además, en atención a el inciso adicionado por el artículo 11 de la Ley 2388 de 2024, también gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante

documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia

- k) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado Artículo 236.
- l) Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
- m) 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. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- n) Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de

municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

- o) Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- p) 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.
- q) Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de

lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

- r) Las demás que surjan conforme la normativa vigente.

ARTÍCULO 45. OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 58 del CST y el empleador:

- a) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro

o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

g) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

h) Conforme al numeral adicionado por el Artículo 4o de la Ley 1468 de 2011, La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

i) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

También son obligaciones del trabajador:

- Utilizar los elementos de protección suministrados por la empresa para la ejecución de las labores.
- Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, teniéndose en todo caso como suya la última dirección registrada en la hoja de vida para todos los efectos y entre ellos para los efectos del parágrafo 1 del Art. 29 de la Ley 789 de 2002. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la dirección que el trabajador tenga registrada en la Empresa.
- Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la empresa y público en general con respeto y cortesía, promoviendo un excelente ambiente laboral.
- Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la

principal del cargo que desempeña tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación del mismo y del sitio de su trabajo.

- Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la empresa, por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
- Someterse a las requisas y registros que la empresa disponga únicamente cuando exista una situación que lo justifique, derivada de obligaciones legales, de seguridad o de protección de los bienes de la organización. Dichas medidas deberán practicarse con respeto, garantizando en todo momento el trato digno y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa, o cualquier otra entidad, cuando se haya seleccionado como participante.
- Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas.
- Registrar en la empresa los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que la empresa necesite mantener actualizada.
- Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato. Consignar a más tardar al día siguiente los dineros y valores recaudados.

- Portar en un lugar visible el carné de identificación dentro de las instalaciones de la empresa.
- Presentarse a laborar al puesto de trabajo con el uniforme y dotación asignada por la empresa y cuidar de él.
- Mantener una buena presentación personal adecuada acorde con las exigencias del servicio.
- En caso de que la empresa por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a la empresa dando aviso inmediato de dicha circunstancia.
- Laborar horas extras cuando así lo indique la empresa, de conformidad con la ley.
- Observar lo estrictamente establecido por la empresa en los procedimientos de administración de personal.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde por orden de la Empresa debe desempeñarlo, siendo prohibido, en consecuencia, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de los otros compañeros.
- Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las instrucciones ordenadas por la empresa, cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.
- Cumplir cabalmente con las reglas para el uso de los sistemas de cómputo del empleador prestando debida diligencia y utilizando medidas de cifrado, de tal forma que el acceso a la información este correctamente custodiada desde su rol.
- Los computadores asignados sólo podrán ser utilizados por los empleados en sus actividades laborales y deberán responder por

daños del mismo salvo el deterioro normal del bien.

- Los empleados en ningún caso podrán introducir a las instalaciones del empleador computadores o programas que no sean propiedad de esta, tampoco podrán copiar programas o software bien sean propiedad del empleador o de un tercero. No obstante, el Gerente puede autorizar por escrito el ingreso de computadores a la Empresa o la instalación de software de propiedad del empleado o de un tercero, cuando las circunstancias así lo justifiquen y en todo caso cuando estos cuenten con el debido soporte de validez legal.
- No dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo del empleador, ni digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información, ni acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- Utilizar la red de Internet dispuesta por el empleador tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
- Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas lo requieran.
- Denunciar en forma inmediata ante las autoridades competentes e informar a la empresa sobre la pérdida o extravío del carné.
- Conocer y cumplir el reglamento de higiene y Seguridad Industrial y todo lo relacionado con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- Someterse al examen aleatorio de alcoholemia en el caso que se realice en la compañía, para efectos de mantener la seguridad y el buen funcionamiento del

objeto social de la empresa.

- Declarar y comunicar oportunamente cualquier situación que genere conflicto de interés con el objeto de la empresa.
- Someterse al control fijado para entrada, salida y movimientos dentro de la empresa.
- Informar a superiores cualquier inconveniente que impida desempeñar sus funciones.
- Someterse a exámenes médicos ordenados, siempre que no vulneren dignidad o intimidad.
- Notificar y entregar formatos originales de incapacidad (Decreto 019 de 2012).
- Cumplir políticas de protección de datos, confidencialidad y seguridad de la información.
- Leer información publicada en carteleras, boletines y dar acuso de recibido cuando se requiera.
- Someterse al procedimiento para comprobación de faltas y sanciones.
- Cumplir con el procedimiento de retiro al finalizar el contrato.
- Guardar absoluta reserva y confidencialidad respecto de toda información, estudios, conocimientos técnicos, comerciales, financieros o estratégicos a los que tenga acceso en virtud de su cargo, tanto durante la vigencia del contrato como después de su terminación, en concordancia con el nivel de confidencialidad asignado a su rol. El trabajador se compromete a no divulgar, sustraer, copiar, transcribir ni utilizar dicha información para fines distintos a los autorizados por la empresa, salvo obligación legal o requerimiento de autoridad competente.

PARÁGRAFO ÚNICO. El incumplimiento de

cualquiera de las obligaciones generales y especiales para los trabajadores se constituirá en falta, y el trabajador cuya conducta no se ajuste a las disposiciones aquí indicadas, será sometido al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias establecido en el presente Reglamento.

CAPITULO XVI. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 46. PROHIBICIONES A LA EMPRESA: La empresa no podrá, conforme lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad aplicable:

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

- Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400.
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
- Cuando el trabajador tenga a su cargo el manejo de caja menor o dineros de la empresa, y en el proceso de legalización de los mismos se evidencien inconsistencias en los soportes o recibos que respalden los gastos realizados, procederá el descuento inmediato del valor no soportado, de

conformidad con el respectivo documento de legalización de caja menor o política interna aplicable, sin que ello constituya una vulneración a la presente prohibición.

b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

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

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

e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

f) Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

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

h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del Artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

i) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

j) Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u 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.

k) 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.

l) 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

m) Conforme a lo establecido en el Numeral adicionado por el Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. Se encuentra prohibido exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

n) en atención a lo establecido por el Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, se prohíbe Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

o) Conforme a lo establecido en el Numeral adicionado por el Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, se prohíbe despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

p) 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.

q) Conforme a lo establecido en el numeral adicionado por el Artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, se prohíbe despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 47. PROHIBICIONES AL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen prohibido, además de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad aplicable:

- Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, que puedan afectar el desarrollo de sus funciones y comprometan la seguridad de sí mismo o de sus compañeros de trabajo.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores que ejercen funciones de vigilancia.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- Fumar o permitir fumar en el sitio de trabajo.

- Ejecutar cualquier acto o pacto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
- Dormir en horas de trabajo.
- La empresa reconoce y respeta el derecho de los trabajadores a mantener relaciones personales y afectivas.

En caso de que existan vínculos de parentesco, matrimonio o unión permanente entre trabajadores, la empresa podrá adoptar medidas organizativas para prevenir situaciones de subordinación directa, conflictos de interés o favoritismos, garantizando siempre la dignidad y la igualdad de oportunidades. Los trabajadores que mantengan o inicien vínculos de parentesco, matrimonio, unión marital de hecho o relación afectiva permanente con otro colaborador de la empresa deberán declararlo formalmente ante el área de Gestión Humana dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio o conocimiento de dicho vínculo, con el fin de gestionar preventivamente posibles conflictos de interés. En ningún caso la existencia de relaciones afectivas o vínculos familiares será motivo de discriminación o restricción del derecho al trabajo. Sin embargo, si como consecuencia de dichos vínculos se generan escenarios que afecten de manera comprobada el cumplimiento de las funciones, la transparencia en la toma de decisiones o la convivencia en el lugar de trabajo, la empresa podrá aplicar medidas correctivas que incluyan desde la reasignación de funciones hasta, en casos graves y persistentes, la terminación del contrato de trabajo, conforme a las causales legales previstas en la legislación laboral vigente.

- Ocultar o encubrir información correspondiente a la contratación de personas que cumplan los

criterios de afinidad o familiaridad con alguno de los trabajadores de la empresa, descritos en el numeral 8 del Artículo 67 del presente reglamento.

- Sobre facturar o dejar de cobrar productos en las cuentas de los clientes.
- Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de su jefe inmediato.
- Ocuparse en cosas distintas de sus labores, durante las horas de trabajo.
- Promover discordias entre los compañeros de trabajo, incitar al desconocimiento de órdenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.
- Discutir sobre política, religión u otras materias ajenas al trabajo o perseguir a sus compañeros por estas mismas circunstancias.
- Suministrar a extraños, retirar archivos sin autorización expresa de la Gerencia de la Empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la empresa.
- Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
- Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.
- Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de su superior inmediato.
- Ejecutar defectuosamente el trabajo.
- Interponer medios de cualquier naturaleza para

que el trabajo propio o de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijado por la Empresa.

- Mantener dentro de la empresa en cualquier forma o cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.
- Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de la compañía.
- Divulgar información confidencial, secretos profesionales, datos técnicos, comerciales o estratégicos de la empresa, así como transmitirlos o utilizarlos en beneficio de terceros o de la competencia, o hacer uso indebido de los recursos, capacitaciones, conocimientos, equipos o materiales suministrados por la empresa, en actividades ajenas a sus funciones o que puedan afectar la operación y el buen nombre de la organización.
- Realizar actos que pongan en riesgo la seguridad de la información, la propiedad intelectual o la estabilidad de los procesos internos.
- Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes y mantener sucios y desordenados los puestos y demás sitios de descanso.
- Prestar servicios a cualquier otra empresa o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con la empresa.
- Captar o desviar clientes conocidos en el ejercicio de sus funciones, con el fin de beneficiarse personalmente o favorecer a terceros.
- Crear claves o códigos de acceso a los

computadores, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato.

- Permitir la permanencia de personas extrañas o ajenas a la empresa en el sitio de trabajo.
- Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por la empresa, o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
- Suministrar a terceros información sensible relacionada con ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de nómina, ubicación de bodegas, rutas, horarios de movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos o cualquier otro dato de la empresa, así como divulgar información personal de los dueños o compañeros de trabajo, o utilizar secretos profesionales en beneficio de la competencia; igualmente, se prohíbe el uso inadecuado de recursos como capacitaciones, equipos o materiales que puedan afectar la operación, la seguridad o el buen nombre de la organización, cuyo incumplimiento dará lugar a medidas disciplinarias internas y, de ser necesario, a las acciones legales correspondientes conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.
- Llegar con retardo al trabajo en las horas de entrada en la mañana, en la tarde o en un turno; repetir los retardos al trabajo, fallar durante la jornada, durante la mañana, durante la tarde o durante un turno; retirarse del trabajo antes de la hora indicada.
- El trabajador deberá emplear su jornada exclusivamente en el cumplimiento de las funciones asignadas y en las diligencias autorizadas por la empresa. Queda prohibido destinar tiempo laboral a actividades ajenas, innecesarias o que excedan lo razonable dentro o

fuera de la empresa, aun cuando exista orden, permiso o motivo justificado, cuando ello afecte el normal desarrollo de las labores, la eficiencia del servicio o la disciplina interna.

- Haber presentado para la admisión en la Empresa, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsa, dolosa, incompleta, enmendada o no ceñida a la estricta verdad.
- Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes o ficticios, falsos o dolosos.
- Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Empresa sin autorización expresa de esta misma.
- Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo.
- Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o tomar parte en tales actos.
- Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes de acoso y/o discriminación.
- Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores o tomar parte en tales actos.
- No se deben utilizar las líneas corporativas para realizar llamadas personales, distintas a las propias de ejecución de trabajo.
- Está prohibido ingresar a páginas web diferentes a las propias de ayuda para la ejecución de trabajos durante la jornada laboral.

- Prohibido el ingreso a páginas pornográficas y redes sociales durante la jornada laboral.
- Hacer mal uso del chat dentro del ámbito laboral, para abuso en lo personal.
- Utilizar las instalaciones de la empresa o el sitio de trabajo asignado, para contacto sexual y expresiones afectivas corporales.
- No entregar en forma completa y en buen estado las herramientas y equipos inventariados bajo la custodia de sus empleados de acuerdo con la actividad a realizar.
- Trabajar horas extras o en días festivos sin autorización de la empresa.
- Dar mala atención a los clientes: No contestar las llamadas, colgar durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente el servicio.

CAPÍTULO XVII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 48. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: PRIME, en ejercicio de su facultad subordinante y disciplinaria, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025, la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, la Circular 0048 de 2026 del Ministerio del Trabajo y demás normas concordantes, establece la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias. Toda sanción deberá imponerse previa observancia del debido proceso disciplinario previsto en este Reglamento:

ARTÍCULO 49. CLASES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS: Las sanciones disciplinarias que podrá imponer la empresa son las siguientes.

- a) Llamado de atención escrito con anotación en la

hoja de vida.

b) Multa en los casos expresamente autorizados por la ley.

c) Suspensión temporal del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días por primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, conforme al Artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los memorandos de directriz operativa o de mejoramiento no constituyen sanción disciplinaria cuando su finalidad sea exclusivamente preventiva, pedagógica u orientadora y así se indique expresamente en su contenido.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el memorando tenga efectos sancionatorios o pueda generar antecedentes disciplinarios, deberá adelantarse previamente el procedimiento previsto en este Reglamento.

ARTÍCULO 50. FALTAS LEVES: Se consideran faltas leves aquellas conductas que impliquen incumplimientos ocasionales de obligaciones laborales, contractuales, reglamentarias, procedimientos internos o instrucciones impartidas por la empresa, que no generen perjuicios significativos para la organización. Constituyen faltas leves, entre otras:

a) El retardo injustificado en el ingreso al trabajo hasta por quince (15) minutos.

b) El incumplimiento ocasional de instrucciones operativas impartidas por el jefe inmediato.

c) La inobservancia ocasional de procedimientos internos que no genere afectación significativa para la empresa.

d) El incumplimiento ocasional en el uso de uniformes, ropa de trabajo o elementos de identificación

suministrados por la empresa.

e) El incumplimiento por primera vez en el uso de elementos de protección personal, siempre que no haya generado riesgo grave para sí mismo o para terceros.

f) Las demás conductas de similar naturaleza que no generen perjuicios relevantes para la empresa.

ARTÍCULO 51. SANCIONES APLICABLES A FALTAS LEVES: Las faltas leves podrán dar lugar a las siguientes sanciones:

a) Primera vez: Llamado de atención escrito, por medios físicos o virtuales conforme la necesidad.

b) Segunda vez dentro de los doce (12) meses siguientes: suspensión hasta por un (1) día.

c) Tercera vez dentro de los doce (12) meses siguientes: suspensión hasta por tres (3) días.

La empresa valorará en cada caso la gravedad de la conducta, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, los antecedentes disciplinarios, el impacto ocasionado y los criterios de proporcionalidad.

ARTÍCULO 52. FALTAS RELACIONADAS CON LA JORNADA DE TRABAJO: Constituyen faltas relacionadas con la jornada laboral:

a) El retardo injustificado y reiterado en el ingreso al trabajo.

b) La ausencia parcial durante la jornada sin autorización.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo.

d) La ausencia injustificada durante la totalidad de la jornada laboral.

e) Dormir.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las sanciones serán determinadas atendiendo la gravedad de los hechos, la reincidencia y el perjuicio ocasionado a la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La imposición de una sanción disciplinaria no genera obligación de remunerar el tiempo efectivamente no laborado.

ARTÍCULO 53. FALTAS GRAVES: Se consideran faltas graves, entre otras:

a) La reincidencia en faltas leves debidamente sancionadas dentro de un período de doce (12) meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo por un (1) día cuando genere afectación relevante a la operación.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo que afecte la seguridad, continuidad del servicio o cumplimiento de obligaciones empresariales.

d) El incumplimiento reiterado de procedimientos operativos, administrativos o técnicos establecidos por la empresa.

e) El incumplimiento reiterado del uso de elementos de protección personal.

f) La desobediencia injustificada a instrucciones legítimas impartidas por superiores jerárquicos.

g) El incumplimiento grave de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

h) La violación grave de obligaciones, prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.

i) El incumplimiento de las políticas corporativas, programas de cumplimiento, transparencia, ética empresarial o prevención de riesgos establecidas por la empresa.

j) La acumulación de tres (3) sanciones disciplinarias ejecutoriadas dentro de un período de doce (12) meses.

ARTÍCULO 54. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Las faltas calificadas como graves podrán constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo cuando correspondan a las causales previstas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o aquellas calificadas expresamente como graves en el presente Reglamento.

La terminación con justa causa se sujetará a las garantías mínimas de defensa, contradicción, proporcionalidad, inmediatez y derecho a ser escuchado previamente, de conformidad con la jurisprudencia constitucional y laboral vigente.

ARTÍCULO 55. AUSENCIA INJUSTIFICADA AL TRABAJO: La ausencia injustificada del trabajador deberá ser verificada previamente por la empresa antes de adoptar cualquier decisión disciplinaria. Cuando el trabajador no se presente a laborar sin previo aviso, la empresa adelantará las gestiones razonables para conocer las causas de la ausencia y garantizará su derecho de defensa antes de imponer cualquier sanción o adoptar decisiones relacionadas con la continuidad del vínculo laboral.

ARTÍCULO 56. REINCIDENCIA: Para efectos disciplinarios existirá reincidencia cuando el trabajador incurra nuevamente en una conducta sancionada dentro de los doce (12) meses siguientes a la ejecutoria de la sanción anterior.

ARTÍCULO 57. PRUEBA DE LAS FALTAS: Las faltas disciplinarias podrán acreditarse mediante cualquiera de los medios de prueba legalmente admisibles, incluyendo:

- a) Confesión del trabajador.
- b) Documentos físicos o electrónicos.
- c) Registros tecnológicos o audiovisuales obtenidos legítimamente.

- d) Declaraciones de testigos.
- e) Informes técnicos.
- f) Registros de sistemas de control y seguimiento.
- g) Cualquier otro medio de prueba permitido por la ley.

Las pruebas deberán ser valoradas conforme a las reglas de la sana crítica, garantizando el derecho de contradicción y defensa del trabajador.

ARTÍCULO 58. COMPETENCIA Y AUTORIDADES DISCIPLINARIAS: La facultad disciplinaria corresponde al empleador y será ejercida a través de los cargos directivos facultados para ello de acuerdo con la estructura organizacional de PRIME REFRIGERATION S.A.S. Tendrán facultad para promover actuaciones disciplinarias, solicitar investigaciones, formular reportes de incumplimiento y participar en el proceso disciplinario:

- a) Director General.
- b) Gerente General.
- c) Directores de Área.
- d) Coordinadores.
- e) Jefes Inmediatos.
- f) Dirección de Gestión Humana.
- g) Área Jurídica.
- h) Cualquier trabajador que reporte hechos susceptibles de constituir una falta disciplinaria. La facultad para imponer sanciones disciplinarias corresponderá al Director General, Gerente General, Directores de Área o a quien cualquiera de ellos delegue expresamente por escrito. La Dirección de Gestión Humana será la dependencia encargada de coordinar el procedimiento disciplinario y garantizar

el cumplimiento de las etapas previstas en este Reglamento. El Área Jurídica actuará como órgano asesor, velará por el cumplimiento del debido proceso y apoyará la elaboración de las actuaciones disciplinarias y decisiones correspondientes.

PARÁGRAFO. Los coordinadores y jefes Inmediatos no impondrán sanciones disciplinarias, salvo delegación expresa, pero tendrán la obligación de reportar oportunamente los hechos que puedan constituir faltas disciplinarias y aportar la información y documentación necesaria para la investigación.

ARTÍCULO 59. ETAPAS Y TÉRMINOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: Toda actuación disciplinaria deberá adelantarse observando los principios de inmediatez, proporcionalidad, defensa y contradicción, dentro de los siguientes términos:

ETAPA 1. REPORTE DE LA POSIBLE FALTA: El jefe inmediato, coordinador, director de área o cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible falta disciplinaria deberá reportarla a la Dirección de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos. Cuando la conducta sea detectada mediante auditorías, sistemas de control, investigaciones internas o reportes de terceros, el término comenzará a contarse desde que la empresa tenga conocimiento cierto de los hechos.

ETAPA 2. VERIFICACIÓN PRELIMINAR: Recibido el reporte, la Dirección de Gestión Humana y el Área Jurídica dispondrán de hasta diez (10) días hábiles para:

- a) Verificar los hechos.
- b) Recopilar información inicial.
- c) Identificar las pruebas existentes.
- d) Determinar si existen elementos suficientes para

iniciar formalmente el procedimiento disciplinario.

Esta etapa no constituye investigación disciplinaria ni implica prejuzgamiento.

ETAPA 3. TRASLADO DE PRUEBAS Y TÉRMINO DE DEFENSA: Junto con la comunicación de apertura se pondrán a disposición del trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.

Entre la notificación de la apertura y la audiencia de descargos deberá mediar un término no inferior a cinco (5) días hábiles, conforme el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con la Ley 2466 de 2025. Durante este término el trabajador podrá:

- a) Presentar explicaciones escritas.
- b) Solicitar pruebas.
- c) Aportar documentos.
- d) Controvertir las pruebas existentes.
- e) Solicitar aclaraciones.

PARÁGRAFO. Si durante este término aparecen pruebas nuevas que puedan ser utilizadas en contra del trabajador, estas deberán ser trasladadas inmediatamente y se reiniciará el término mínimo de cinco (5) días hábiles para garantizar el derecho de defensa.

ETAPA 4. AUDIENCIA DE DESCARGOS: Vencido el término anterior se realizará la audiencia de descargos. La audiencia podrá efectuarse presencialmente o mediante herramientas tecnológicas. El trabajador podrá:

- a) Ser escuchado.
- b) Presentar su versión de los hechos.

- c) Solicitar pruebas.
- d) Aportar pruebas.
- e) Formular observaciones.
- f) Ejercer plenamente su defensa.

Cuando el trabajador esté afiliado a una organización sindical podrá estar acompañado por uno (1) o dos (2) representantes sindicales de conformidad con el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. De la diligencia se levantará acta que hará parte integral del expediente disciplinario. En caso de que el trabajador no se encuentre afiliado a una organización sindical, podrá estar acompañado por hasta dos (2) compañeros de trabajo de su elección durante la audiencia de descargos, si así lo solicita con anterioridad a la diligencia.

ETAPA 5. EVALUACIÓN Y DECISIÓN: Finalizada la audiencia, la Dirección de Gestión Humana y el Área Jurídica presentarán el caso para decisión de la autoridad competente.

La decisión deberá adoptarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de los descargos o a la práctica de la última prueba decretada. La decisión deberá ser motivada y contener:

- a) Relación de hechos.
- b) Valoración probatoria.
- c) Análisis de los descargos.
- d) Fundamentos normativos.
- e) Determinación de responsabilidad o exoneración.
- f) Sanción aplicable y análisis de proporcionalidad.
- g) Recursos procedentes.

ETAPA 6. NOTIFICACIÓN: La decisión deberá

notificarse al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su expedición. La notificación podrá realizarse personalmente, por correo electrónico corporativo o por cualquier medio idóneo que permita acreditar su recepción.

ETAPA 7. RECURSOS: Contra toda decisión sancionatoria procederán los recursos de reposición y en subsidio apelación. Los recursos deberán interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación.

La reposición será resuelta por la misma autoridad que profirió la decisión.

La apelación será resuelta por el superior jerárquico de quien impuso la sanción.

La segunda instancia deberá resolverse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la recepción del expediente.

PARÁGRAFO PRIMERO. La sanción disciplinaria quedará en firme una vez venza el término para recurrir sin que se interpongan recursos o cuando estos sean resueltos definitivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todo el procedimiento disciplinario, desde la apertura formal hasta la decisión definitiva, deberá adelantarse dentro de un término razonable atendiendo el principio de inmediatez y, en condiciones ordinarias, no deberá exceder de noventa (90) días calendario, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

CAPÍTULO XVIII. JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 60. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El contrato de trabajo podrá darse por terminado conforme a lo dispuesto en el Artículo 61 del Código Sustantivo del

Trabajo y normas complementarias, en los siguientes casos:

Por parte del Empleador:

- a) Muerte del trabajador.
- b) Mutuo consentimiento.
- c) Expiración del plazo fijo pactado en contratos a término fijo (Art. 46 CST modificado por Ley 2466 de 2025).
- d) Terminación de la obra o labor contratada, en contratos de obra o labor determinada (Art. 46 CST modificado por Ley 2466 de 2025).
- e) Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento. (Prevía solicitud de permiso ante el Ministerio de Trabajo)
- f) Suspensión de actividades por más de 120 días con autorización del Ministerio de Trabajo. (Prevía solicitud de permiso ante el Ministerio de Trabajo).
- g) Sentencia ejecutoriada.
- h) Decisión unilateral del empleador por justa causa, conforme al Artículo 62 Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y el Artículo 6 de Código Sustantivo del Trabajo.

Por parte del Trabajador:

- a) Engaño del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- b) Actos de violencia, malos tratos o amenazas graves del empleador contra el trabajador o su familia.
- c) Inducción del empleador a cometer actos ilícitos o contrarios a sus convicciones.
- d) Circunstancias que pongan en peligro su seguridad o salud y que el empleador no modifique.
- e) Incumplimiento sistemático de obligaciones legales o convencionales por parte del empleador.
- f) Exigencia de servicios distintos o en lugares diversos sin justificación válida.
- h) Violación grave de obligaciones del empleador (Arts. 57 y 59 CST).

ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN UNILATERAL

DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señala el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 62. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR:

Además de las establecidas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, constituyen faltas graves y, por tanto, justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- Engaño del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- Actos de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- Daños materiales intencionales a edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos u objetos relacionados con el trabajo, así como negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o cosas.
- Actos inmorales o delictuosos cometidos en el establecimiento o lugar de trabajo durante el desempeño de sus labores.

- Violación grave de obligaciones o prohibiciones especiales previstas en los artículos 58 y 60 del CST, así como las que se determinen en el presente reglamento o en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos individuales.
- Revelación de secretos técnicos o comerciales o divulgación de asuntos reservados con perjuicio para la empresa.
- Deficiente rendimiento reiterado, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable pese al requerimiento del empleador.
- Sistemática inexecución de obligaciones legales o convencionales sin razones válidas. Renuencia sistemática a aceptar medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- Reconocimiento de pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- Enfermedad contagiosa o crónica no profesional que incapacite al trabajador por más de ciento ochenta (180) días, siempre y cuando la empresa cuente con la autorización previa, expresa y por escrito del Ministerio del Trabajo.
- Presentarse a laborar bajo efectos de alcohol o drogas, o ingerirlos durante la jornada laboral, así como portar armas sin autorización legal.
- Manejo indebido de dineros, valores o efectos de comercio confiados al trabajador, disponiendo de ellos en beneficio propio o de terceros, o no rindiendo cuentas conforme a los procedimientos establecidos.
- Actos de violencia, injuria o maltrato contra clientes o terceros dentro de las dependencias de la empresa.
- Daños por culpa, negligencia o desobedecimiento de órdenes en maquinaria, equipos o materiales

- puestos bajo su cuidado.
- Reincidencia sistemática en faltas disciplinarias, cuando el trabajador incurra en una tercera falta tras haber sido sancionado por dos anteriores.
- Aceptar o solicitar dádivas o beneficios de clientes o proveedores a cambio de favores o tratamientos especiales.
- Participar en paros o huelgas ilegales, conforme a la normatividad vigente.
- Cobrar subsidio familiar sin derecho legal, por hijos inexistentes, fallecidos, mayores de edad o no dependientes económicamente.
- Certificar o cobrar horas extras, viáticos o recargos inexistentes, o presentar información falsa para obtener beneficios laborales.
- Toda falta de honradez contra la empresa, compañeros, proveedores o clientes, aunque sea en cuantía mínima.
- Negarse a cumplir normas de seguridad e higiene, incluyendo el uso de implementos de protección y la realización de exámenes médicos prescritos. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina de la empresa.
- Actos de violencia, injuria o juegos de manos dentro de las dependencias de la empresa o en sus inmediaciones, que afecten la disciplina y convivencia laboral.
- Participar en actos colectivos intimidatorios o amenazantes contra directivos o representantes de la empresa, en el despacho o residencia de éstos.
- Atemorizar, amenazar, ofender o agredir a compañeros de trabajo, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
- Realizar afirmaciones ofensivas o denigrantes contra la empresa, sus clientes, personal directivo o trabajadores, que afecten la disciplina y el buen nombre de la organización.
- Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas, dentro o fuera de la jornada laboral.

- Exhibir, suministrar o falsificar documentos de la empresa sin autorización, incluyendo facturas, constancias, certificados o elementos distintivos como papel membretado o sellos.
- Participar en actos de espionaje o sabotaje contra la empresa.
- Utilizar bienes de la empresa (dinero, herramientas, equipos, materias primas, máquinas) para beneficio personal o de terceros sin autorización expresa.
- Incurrir en actos inmorales de carácter sexual o de cualquier otra índole dentro de las instalaciones de la empresa.
- Incumplir normas de manuales de funciones y procedimientos implementados por la empresa, cuando ello implique incumplimiento grave de obligaciones laborales.
- Faltantes o déficits en inventarios o balances en establecimientos donde el trabajador desempeñe funciones de dirección, confianza y manejo, conforme al Art. 7, parte A, numeral 6 del Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 63. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR: Conforme al Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias, constituyen faltas graves del empleador y, por tanto, justas causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- Engaño del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- Actos de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o su familia, dentro o fuera del servicio, o por sus representantes con consentimiento o tolerancia de éste.
- Inducción del empleador a cometer actos ilícitos o

- contrarios a sus convicciones políticas o religiosas.
- Circunstancias imprevistas que pongan en peligro la seguridad o salud del trabajador, y que el empleador no se allane a modificar.
- Perjuicio malicioso causado por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- Incumplimiento sistemático de obligaciones legales o convencionales por parte del empleador, sin razones válidas.
- Exigencia de servicios distintos o en lugares diversos sin justificación válida, respecto de aquellos para los cuales fue contratado.
- Violación grave de obligaciones o prohibiciones del empleador, conforme a los artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. El trabajador que termine unilateralmente el contrato de trabajo deberá manifestar por escrito a la empresa, en el momento mismo de la terminación, la causal o causales en que se basa su decisión. Posteriormente no podrá alegar válidamente causales o motivos diferentes, de conformidad con el Artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 64. RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES: Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante el jefe inmediato del trabajador. Si el reclamo no fuere atendido o resuelto por el jefe inmediato, el reclamante podrá acudir al jefe del grado inmediatamente superior, luego ante la Dirección de Gestión Humana, atendiendo a lo consagrado en el Artículo 108, numeral 17, Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIX. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 65. PRINCIPIOS Y BIENES JURIDICOS PROTEGIDOS:

PRIME, al ser garantista de la dignidad humana de las personas trabajadoras, promueve el trabajo decente y no admite ninguna conducta relacionada con la violencia, el acoso laboral, discriminación o el acoso sexual en el ámbito del trabajo. Son bienes jurídicos protegidos por la ley y este reglamento: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la armonía en los entornos laborales. Las disposiciones de este capítulo se regulan en concordancia con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 66. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO LABORAL:

De conformidad con el marco normativo vigente, se entiende por acoso 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, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye explícitamente la violencia y el acoso por razón de género, sexo u orientación sexual. Estas conductas se pueden presentar bajo las siguientes modalidades generales establecidas en la Ley 1010 de 2006, ampliada posteriormente por la Ley 2466 de 2025:

- Maltrato laboral: Todo acto de violencia física o verbal, o expresiones injuriosas o ultrajantes.
- Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia.
- Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación

sexual o identidad de género (incluyendo la falta de respeto a los nombres identitarios de personas diversas).

d) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa.

e) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador o discriminación salarial.

f) Desprotección laboral: Toda conducta que tienda a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos del SG-SST.

ARTÍCULO 67. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS:

Los comportamientos de violencia y acoso regulados en este capítulo pueden ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, lo cual abarca: las instalaciones de la empresa, los espacios de descanso o alimentación, los viajes y desplazamientos laborales, las actividades sociales patrocinadas por la empresa, los trayectos de transporte provistos por el empleador, el teletrabajo o trabajo en casa, y las comunicaciones asociadas al vínculo laboral a través de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Para los efectos del presente capítulo, intervienen los siguientes sujetos:

a) Sujetos activos o autores:

- El empleador, representantes del empleador, gerentes, jefes, directores, supervisores o cualquier persona que ejerza una posición de dirección y mando.
- Los trabajadores o empleados vinculados contractualmente.
- Terceros relacionados: Clientes, proveedores o usuarios que ejerzan conductas violentas u hostiles hacia el personal de la empresa en el marco de la prestación del servicio.

b) Sujetos pasivos o víctimas: Los trabajadores,

aprendices, o empleados independientemente de su posición jerárquica, los jefes inmediatos cuando la conducta provenga de subalternos, y las personas bajo modalidades de contratación no laboral que desarrollen actividades en el entorno de la empresa.

c) Sujetos partícipes: Quien como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso, u omita las medidas preventivas y órdenes de protección ordenadas por los Inspectores de Trabajo o autoridades judiciales.

ARTÍCULO 68. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO O VIOLENCIA LABORAL:

Se consideran conductas constitutivas de acoso o violencia, sin que se requiera la acreditación de ocurrencia repetida ni pública (toda vez que un solo acto hostil basta para configurar la falta de acuerdo con la gravedad y su capacidad de ofender los derechos fundamentales), las siguientes:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas, hostiles o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen, la orientación sexual, la identidad de género, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, ya sea que se realicen de forma presencial o a través de entornos virtuales.
- Las injustificadas amenazas de despido o de terminación del vínculo laboral.
- Las burlas sobre la apariencia física, la forma de vestir o condiciones de salud mental o física. La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias cuya temeridad quede demostrada en los respectivos procesos.
- La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona o la divulgación no autorizada de datos

sensibles.

h) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas o el brusco cambio del lugar de trabajo o de labor contratada sin ningún fundamento objetivo técnico u operativo.

i) La exigencia de laborar en horarios excesivos que vulneren la jornada laboral máxima legal ordinaria o las jornadas flexibles pactadas, los cambios sorpresivos del turno laboral, y la exigencia permanente de laborar en días de descanso obligatorio sin el debido fundamento objetivo o de forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.

j) El trato notoriamente discriminado respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes.

k) La negativa a suministrar materiales, herramientas de trabajo e información indispensable para el cumplimiento de la labor.

l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando concurren las condiciones legales o reglamentarias.

m) El envío de correos electrónicos, llamadas telefónicas, anónimos y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio (acoso digital) o el sometimiento a una situación de aislamiento social en el entorno laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las comunicaciones emitidas a través de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), tales como chats de mensajería instantánea, correos electrónicos corporativos y registros de plataformas de trabajo virtuales, constituirán plena prueba dentro de las actuaciones de investigación interna.

ARTÍCULO 69. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral, siempre que estén

justificadas y fundadas en criterios objetivos, no discriminatorios y respeten los límites de la dignidad humana y los derechos fundamentales, las siguientes actuaciones:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

c) La formulación de circulares, directrices o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas, optimizar la seguridad del SG-SST o mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación del desempeño conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean estrictamente necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar contingencias críticas en la operación de la empresa.

e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, garantizando el debido proceso.

f) La exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones de que tratan los Artículos 55 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las estipulaciones contenidas en los contratos individuales y el presente reglamento.

ARTÍCULO 70. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS: La empresa Promoverá espacios de diálogo social, círculos de participación y capacitaciones periódicas enfocadas en el buen trato, informando activamente que las conductas hostiles aisladas (de una sola vez) son constitutivas de falta disciplinaria.

ARTÍCULO 71. TRÁMITE ANTE EL COMITÉ

DE CONVIVENCIA LABORAL: El trabajador que considere ser objeto de una conducta de acoso laboral presentará su queja por escrito o medio electrónico a través del correo dispuesto para tal fin: convivenciacomite371@gmail.com o directamente ante cualquiera de los miembros del Comité sobre los cuales no recaiga la reclamación. La queja deberá detallar los hechos y acompañarse de los indicios o pruebas sumarias de los que disponga. El Comité actuará bajo estrictos principios de confidencialidad, reserva de la información (habeas data), imparcialidad y enfoque de género, citando a las partes a las sesiones de escucha y conciliación dentro de un término máximo de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la queja.

ARTÍCULO 72. DEBIDO PROCESO: En los eventos en que las conductas denunciadas no sean conciliables por su gravedad (como agresiones físicas), cuando no se llegue a un acuerdo conciliatorio, o cuando se verifique el incumplimiento de los compromisos adquiridos ante el Comité de Convivencia, el caso se remitirá a la instancia disciplinaria de la empresa. Para la investigación e imposición de sanciones derivadas de conductas de acoso o violencia laboral, se aplicará de forma estricta el debido proceso disciplinario contemplado en el presente reglamento.

ARTÍCULO 73. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral funciona como el mecanismo institucional interno de prevención de conductas de acoso. Se integrará de forma paritaria por representantes del empleador y de los trabajadores según lo dispuesto en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

En su designación y elección, la empresa y los trabajadores promoverán activamente la participación de las mujeres, jóvenes y personas con diversidad

sexual para propiciar una representación proporcional o paritaria en el órgano. Las competencias del Comité incluirán la tramitación de quejas por conductas que ocurran una sola vez y el reporte semestral de recomendaciones a la alta dirección, garantizando el acompañamiento social y psicológico correspondiente.

ARTÍCULO 74. PROCEDIMIENTO Y DIFUSIÓN: Con el fin de asegurar el acceso efectivo a las rutas de atención, la empresa propiciará comunicados enfocados a la promoción del buen trato de conformidad con las facilidades digitales habilitadas por la ley.

ARTÍCULO 75. ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y VIOLENCIAS DE GÉNERO: De conformidad con las disposiciones de la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2466 de 2025, la empresa mantiene una política de cero tolerancias frente al acoso sexual y a las violencias basadas en el género, y discriminación en el ámbito laboral.

A tal efecto, se aplicarán las siguientes medidas obligatorias y urgentes:

- a) Política Interna Especializada: Se implementará y difundirá de manera obligatoria la política de prevención, protección y atención del acoso sexual, integrada dentro del Sistema de Gestión de la empresa, dicha política será actualizada y divulgada a partir del segundo semestre del año 2026.
- b) Canales de Reporte Prioritarios: El colaborador o colaboradora que considere ser víctima de acoso sexual o violencia de género podrá reportarlo a través del área de Gestión Humana o Legal. Estas solicitudes se gestionarán bajo el principio de prioridad absoluta, confidencialidad estricta y presunción de inocencia.
- c) Activación de Medidas de Protección Inmediatas:

Ante una denuncia de acoso sexual, discriminación y/o violencia basada en género, y con el fin de proteger la integridad mental y física de la víctima evitando su revictimización, la empresa evaluará y aplicará de inmediato acciones de protección tales como: la reubicación temporal de puesto o centro de trabajo de la presunta víctima o del denunciado y/o la flexibilización de sus modalidades de trabajo (teletrabajo o trabajo en casa).

- d) Estabilidad Laboral Reforzada (Fuero de Protección): Se garantizará la continuidad laboral de la víctima denunciante de acoso sexual mediante la concesión de una protección especial de fuero por el término de seis (6) meses contados a partir de la interposición de la denuncia, impidiendo su despido injustificado o desmejora de condiciones.
- e) Cuando los hechos constitutivos de acoso sexual puedan configurar una conducta tipificada como delito en el Código Penal, la empresa brindará acompañamiento y asesoría a la víctima para el ejercicio de sus derechos. La interposición de la querrela o denuncia penal corresponderá exclusivamente a la víctima o a su representante legal, según corresponda. La empresa únicamente podrá actuar como querellante o adelantar actuaciones ante las autoridades competentes cuando cuente con autorización previa, expresa y escrita de la víctima, en respeto de su derecho a la intimidad y autonomía. Asimismo, la empresa ratifica que cualquier conducta que constituya acoso sexual laboral será considerada una falta gravísima y podrá configurar una justa causa para la terminación inmediata del contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.
- f) Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser

anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes, lo anterior en cumplimiento del Artículo 11, numeral 7, de la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XX. PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO.

ARTÍCULO 76. CONDUCTAS VIOLATORIAS DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO Y GESTIÓN DE RIESGOS: Se entenderán como conductas violatorias del programa de cumplimiento, y por ende faltas graves a las obligaciones laborales, las siguientes de por parte de los trabajadores:

- a) Abstenerse de detectar, analizar u omitir el reporte de operaciones inusuales o sospechosas de clientes, proveedores o terceros con los cuales exista vinculación familiar, participación económica o relaciones de amistad.
- b) Proceder de manera fraudulenta, con dolo o de mala fe en el ejercicio de sus funciones.
- c) Intervenir en actos simulados, operaciones fraudulentas o que tiendan a ocultar, distorsionar o manipular la información de la empresa en perjuicio de PRIME REFRIGERATION S.A.S.
- d) Intervenir o participar de forma directa o indirecta en arreglos indebidos, dádivas o actos de corrupción en otra empresa o entre particulares.
- e) Demorar de manera injustificada la realización de operaciones propias de su cargo, o de las que le han sido encomendadas por sus superiores, en detrimento de los intereses de la empresa.
- f) Realizar u omitir actuaciones, o evitar de manera deliberada el suministro de información tendiente a favorecer, perjudicar o lesionar a la empresa o a un tercero.

g) Participar, decidir o sugerir la toma de decisiones en operaciones o servicios a favor de clientes o proveedores con los que se sostengan negocios particulares o se tengan vinculaciones familiares, incurriendo en conflicto de intereses.

h) Aceptar regalos, dádivas, comisiones, atenciones desmedidas o tratamientos preferenciales de clientes o proveedores que tiendan a recibir o a esperar un recíproco trato de favor.

i) Abstenerse de detectar, evaluar y analizar riesgos frente a situaciones de soborno y/o corrupción en negocios y transacciones nacionales e internacionales que puedan generar engaño, violación de confianza, pérdidas económicas y daños a la reputación de la empresa.

j) No informar o no declarar de manera oportuna toda aquella actividad de índole personal, familiar, profesional o económica que impida desarrollar sus actividades con transparencia o debida diligencia, haciendo perder la imparcialidad en la toma de decisiones.

k) Realizar actos deshonestos o extralimitarse en sus funciones a cambio de sobornos o beneficios personales, ya sea de manera directa o indirecta, con la finalidad de favorecer injustamente a terceros en contra de los intereses de la empresa.

l) Llevar a cabo acciones u omisiones que pongan en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información confidencial, comercial, secreto profesional, o de datos personales que maneja PRIME REFRIGERATION S.A.S.

m) Las demás conductas que lleguen a atentar contra las buenas prácticas corporativas, los manuales de cumplimiento vigentes o las directrices éticas de la empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las conductas descritas en

este artículo se califican expresamente como faltas graves. Por lo tanto, la ocurrencia de cualquiera de ellas dará lugar a la aplicación del procedimiento disciplinario interno, pudiendo derivar en la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte de PRIME REFRIGERATION S.A.S., sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles y laborales conducentes contra aquellos que, directa o indirectamente, faciliten, permitan o coadyuven en la comisión de delitos, actos de corrupción o en la utilización de la empresa como instrumento para la realización de lavado de activos y financiación del terrorismo.

CAPÍTULO XXI. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.

ARTÍCULO 77. DEFINICIÓN Y ALCANCE: El teletrabajo es una modalidad laboral en la que el trabajador, bajo una relación de dependencia, desempeña sus funciones utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) sin necesidad de estar físicamente en las instalaciones del empleador.

ARTICULO 78. USO ADECUADO DE HERRAMIENTAS Y RECURSOS: El teletrabajador tiene la obligación de hacer uso adecuado de los equipos, programas y manejo de la información suministrados por el empleador, sujetándose a las siguientes disposiciones:

1. Prohibiciones:

a) Reenviar correos electrónicos con información general o advertencias públicas que provienen de fuentes externas.

b) Incumplir las responsabilidades relacionadas con la seguridad de la información, sin importar el medio, formato o ubicación en que se encuentre.

c) Instalar, guardar o usar programas no autorizados en los dispositivos de la empresa, como software de desarrollo, herramientas para hackear o contenido

inapropiado.

d) Descargar software o programas no autorizados desde Internet para su instalación en los equipos de trabajo.

e) Utilizar software personal en los dispositivos de la empresa, tales como juegos, reproductores multimedia, protectores de pantalla o cualquier programa de uso no laboral.

f) Alterar el código fuente de los programas instalados o la configuración del sistema operativo.

g) Compartir carpetas de manera permanente, salvo cuando sea estrictamente necesario y mediante el uso de claves de acceso.

h) Consumir alimentos o bebidas cerca de la estación de trabajo que puedan comprometer el buen estado de los equipos.

i) Utilizar el correo electrónico corporativo para enviar información no relacionada con sus funciones, incluyendo contenido inapropiado o archivos de gran tamaño no requeridos para la operación.

j) Usar medios de almacenamiento extraíbles, memorias USB, discos externos, entre otros, para transportar información de la empresa sin autorización expresa del empleador.

2.Obligaciones:

a) Activar el protector de pantalla cuando se ausente de su puesto de trabajo, con un tiempo de espera preferido de tres (3) minutos.

b) Realizar copias de seguridad de manera periódica en los sitios asignados por el Departamento de Sistemas, recomendándose una frecuencia semanal (siempre y cuando contractualmente aplique).

c) Informar al jefe inmediato si el equipo necesita una actualización o mantenimiento o en su defecto a la persona encargada de TI al interior de la empresa.

ARTICULO 78.1. En cumplimiento del Artículo 2.2.1.5.18 del Decreto 1227 de 2022, el cual establece la obligación de los empleadores y entidades públicas de adoptar y publicar una Política Interna de

Teletrabajo, es fundamental que dicha política cumpla con los requisitos exigidos por la normativa vigente. PRIME, se compromete en procura de garantizar el cumplimiento de estos lineamientos, asegurando una regulación clara y efectiva del teletrabajo dentro de la empresa de la siguiente manera:

- a) El presente reglamento establece los lineamientos para el desarrollo del teletrabajo en la empresa, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y asegurando condiciones adecuadas para el desempeño del cargo desde dicha modalidad (cuando aplique).
- b) Especificar en el contrato la modalidad de teletrabajo (Cuando aplique), según lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, la cual puede ser autónoma, móvil o suplementario.
- c) El teletrabajo podrá aplicarse a cargos que no requieran presencia física en la oficina y que puedan ejecutarse a través de herramientas tecnológicas. En este caso, la empresa faculta por periodos cortos y de manera subsidiaria esta modalidad.
- d) La empresa no cuenta dentro de su estructura organizacional con la modalidad de teletrabajo permanente o de tiempo completo. No obstante, por razones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias sanitarias, necesidades operativas apremiantes o situaciones de urgencia comprobada, la empresa podrá autorizar de manera netamente excepcional, subsidiaria y transitoria el desarrollo de las funciones bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, sin que esto constituya una modificación definitiva de las condiciones iniciales del contrato de trabajo ni un derecho adquirido para el trabajador. En este sentido para que un trabajador pueda ser considerado y autorizado para laborar bajo esta modalidad transitoria, deberá cumplir de manera obligatoria y concurrente con los siguientes requisitos: Tener un contrato laboral vigente, contar con un espacio físico en su domicilio o lugar de aislamiento que sea adecuado, ergonómico, seguro y que cumpla con las

condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para el desarrollo de sus funciones, Disponer de una conexión a internet estable, privada y segura que garantice la continuidad de la operación y la protección de los datos de la compañía, demostrar el manejo y destreza óptima de las herramientas digitales, plataformas colaborativas y de software requeridas para el desempeño de su cargo, Obtener la autorización previa, expresa y por escrito (física o digital) por parte del superior jerárquico designado o del área de Talento Humano. Sin esta aprobación, el trabajador no podrá ejercer sus labores fuera de las instalaciones de la empresa.

e) Al tratarse de una medida excepcional y subsidiaria, la empresa conservará en todo momento la facultad potestativa de dar por terminada la autorización de teletrabajo transitorio y ordenar el retorno inmediato del trabajador a sus labores presenciales, bastando para ello una notificación previa por los canales institucionales, retornando el trabajador el día siguiente a la notificación.

f) Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que los empleados presenciales, garantizando igualdad en acceso a beneficios, oportunidades de ascenso, formación y estabilidad laboral.

g) La empresa proporcionará o exigirá el uso de equipos tecnológicos adecuados para el desempeño de las funciones, garantizando el acceso a programas, bases de datos y plataformas de comunicación segura.

h) El teletrabajador se compromete a mantener bajo estricta reserva y confidencialidad toda la información y documentación a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones, la cual constituye un activo intangible de vital importancia para la empresa. Esta obligación se extiende durante la vigencia del contrato de trabajo y posterior a su finalización por el periodo máximo que la ley establezca. Se considera información reservada y sometida a especial protección, entre otros, los siguientes aspectos: bases de datos de clientes y proveedores, información

financiera y contable, precios, costos y proyecciones de ventas, información técnica y operativa de los procesos, estrategias de marketing y propuestas comerciales, metodologías para la gestión de datos personales. El teletrabajador no podrá divulgar, replicar ni compartir dicha información con terceros sin la autorización expresa de la empresa, salvo requerimiento de una autoridad competente, en cuyo caso deberá informar previamente al empleador. El incumplimiento de esta obligación será considerado una falta grave y podrá ser causal de terminación del contrato de trabajo, según lo establecido en la legislación laboral vigente.

i) Se respetará el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral y no se exigirá la activación constante de cámaras o micrófonos, salvo para reuniones programadas.

j) Se implementarán medidas de prevención y promoción de salud ocupacional, incluyendo capacitaciones en ergonomía y bienestar mental, conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

k) Los teletrabajadores recibirán formación sobre herramientas digitales, ciberseguridad, gestión del tiempo y ergonomía, asegurando su adaptación efectiva a la modalidad remota, siempre y cuando se requiera de acuerdo con las funciones del cargo.

CAPITULO XXII. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.

ARTICULO 79. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE INFORMACIÓN: El trabajador deberá guardar absoluta reserva y estricto secreto profesional sobre toda la información confidencial que le sea suministrada, que le sea dada a conocer o a la que tenga acceso directo o indirecto durante el desarrollo de sus funciones o con ocasión de estas; entendiéndose por información confidencial cualquier dato, política, procedimiento, manual u operación, tanto de

propiedad de la empresa como de terceros, incluyendo, sin limitación alguna, toda información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial que pertenezca a la empresa, a sus socios, accionistas y/o contratantes.

PARÁGRAFO ÚNICO. De conformidad con la Ley 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás normas concordantes, la empresa actúa como Responsable y/o Encargada del tratamiento de la información (recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales incorporados en sus distintas bases de datos para el cumplimiento de sus obligaciones), el trabajador deberá garantizar la estricta adhesión y cumplimiento de la Política de Protección de Datos Personales vigente establecida por la compañía.

Asimismo, se compromete a no poner en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa y/o las entidades con las que esta mantiene relaciones comerciales. Se entiende como datos sensibles, aquellos que afectan la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como los que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales o de derechos humanos, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos. Por lo anterior, estará obligado a aplicar los más altos estándares de seguridad, recolectar la información únicamente bajo las excepciones legales o con la autorización expresa, previa e informada del titular, y mantener una reserva absoluta sobre los mismos, evitando cualquier acceso, alteración o divulgación no autorizada.

CAPITULO XXIII. EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

ARTÍCULO 80. OBJETO: Este capítulo tiene como propósito garantizar la equidad laboral con enfoque de

género dentro de PRIME REFRIGERATION S.A.S, promoviendo la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en cumplimiento de la normatividad colombiana, especialmente lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1496 de 2011 (Ley de igualdad salarial), la Ley 1257 de 2008 (Ley de no violencia contra las mujeres), y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 81. PRECEPTOS: La empresa propende a la adhesión y materialización de los siguientes principios:

- Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y crecimiento dentro de la empresa, sin importar su género.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito laboral.
- Implementar acciones que fomenten la equidad de género en todos los niveles de la empresa.
- Crear y mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta que afecte la dignidad de quienes forman parte del entorno empresarial.

ARTÍCULO 82. PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO: Queda prohibida cualquier forma de discriminación basada en género en los procesos de contratación, asignación de funciones, capacitación, remuneración, evaluación del desempeño, promoción y terminación del contrato laboral. La empresa garantizará la equidad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conforme a la Ley 1496 de 2011.

ARTÍCULO 83. PREVENCIÓN Y RUTAS DE ATENCIÓN INTERNA: La empresa implementará medidas obligatorias orientadas a prevenir, atender y sancionar la violencia, el acoso laboral y las violencias basadas en el género, en estricto cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466

de 2025 y demás normativas vigentes. Para garantizar un entorno de trabajo seguro, confidencial y libre de retaliaciones, la recepción, trámite y acompañamiento de cualquier denuncia o queja relacionada con estas conductas se canalizará a través de los medios, plataformas y dependencias de Gestión Humana previamente definidos en este reglamento, activando de forma prioritaria los mecanismos de atención confidencial y apoyo integral a la víctima aquí estipulados. Además, la empresa busca en procura de cumplir con lo consagrado en la ley 1257 de 2008, generar espacios o brindar información sobre equidad de género y prevención del acoso.

CAPITULO XXIV. DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 84. CLÁUSULAS INEFICACES: Cualquier disposición del reglamento que desmejore los derechos del trabajador en comparación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales será inválida. En estos casos, prevalecerán las normas que resulten más favorables para el trabajador, conforme al Artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 85. ENTRADA EN VIGENCIA Y DIVULGACIÓN: El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de la fecha de su firma por parte de la representante legal de la empresa. Para efectos de su divulgación y cumplimiento, el empleador deberá garantizar que el reglamento sea puesto en conocimiento de todos los trabajadores mediante los siguientes mecanismos:

- Publicación en la página web institucional de la empresa, cuando exista.
- Disponibilidad en medios digitales oficiales de la organización, como correo electrónico u otros canales internos de comunicación.
- Fijación de ejemplares físicos en lugares visibles dentro de las instalaciones de la empresa, en al

menos dos (2) sitios distintos, conforme lo establece el Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.

El reglamento permanecerá disponible de manera permanente para consulta de los trabajadores, quienes no podrán alegar desconocimiento de sus disposiciones una vez cumplido el proceso de divulgación.

Paula A. Osorio M.

PAULA ANDREA OSORIO MUÑOZ
Representante Legal.

CONTROL DE VERSIONES					
Versión	Fecha	Cambios	Proyectó	Revisó	Aprobó
2.0	23/06/2026	Actualización	Laura Isabel Muñoz Arango Abogada. Manuela Salazar Ochoa Directora de Gestión Humana.	Jonathan Berrio Ríos. Gerente Ejecutivo Externo.	Paula Andrea Osorio Muñoz Representante Legal.