



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

CAPÍTULO I - GENERALIDADES

ARTÍCULO 1º: El presente es el reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa CARIBE CUMBRE COLOMBIA SAS, entidad legalmente constituida bajo las normas colombianas, con domicilio principal en la Carrera 33 # 44-47 de la ciudad de Barranquilla (Atl) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador. Toda norma legal y/o política interna que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del Reglamento Interno, se considerará incorporada dentro del mismo.

ARTÍCULO 1º BIS: En cumplimiento de lo dispuesto en la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026, la empresa adopta los lineamientos allí establecidos sobre la optimización de procesos de comunicación interna y reporte de novedades, los cuales se entienden integrados al presente reglamento para todos sus efectos legales y disciplinarios.

Este Reglamento Interno de Trabajo también aplica a los siguientes establecimientos:

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa CARIBE CUMBRE COLOMBIA SAS., deberá presentar las entrevistas, pruebas de aptitud y demás etapas a las cuales sea invitado/a, además de entregar, en caso de ser requeridos, los siguientes documentos:

- Hoja de vida con información completa de datos personales, dirección de domicilio, educación, experiencia laboral y referencias personales.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía, PPT, PEP, pasaporte con visa de trabajo o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a su falta de estos, defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de personas honorables sobre la conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiese estudiado.
- Examen médico de ingreso.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídica para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las persona, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (Artículo 1, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como alto riesgo salvo en los casos expresamente autorizados por la ley.

PARÁGRAFO 2. Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la Empresa para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se considerará como engaño para todos los efectos en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º. Una vez admitido el/la aspirante, se podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 C.S.T)

ARTÍCULO 4º. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1, C.S.T)

ARTÍCULO 5º El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo Empleador y Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato, (Artículo 7, ley 50 de 1.990)

ARTÍCULO 6º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el Trabajador continua al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulado por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7º. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo,

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

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

ARTÍCULO 8 °. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a que se refiere el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c. La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 9°. El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito y deberá contener, al menos los siguientes puntos:

- a. Nombre de la Empresa.
- b. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d. Obligaciones de la Empresa y del aprendiz, así como los derechos de ambas partes.
- e. Valor del apoyo de sostenimiento.
- f. Condiciones de la formación profesional metódica y completa, duración y períodos de estudio y práctica.
- g. Firma de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 10°. Durante toda la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

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

ARTÍCULO 11°. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 12°. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

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

CAPITULO III - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 13°. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°. Del C.S.T).





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

CAPÍTULO IV - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14°. La jornada de trabajo será la que convengan las partes del contrato laboral o, a falta de convenio, será la máxima legal, de conformidad con lo establecido en el artículo 161 del C.S.T, modificado por el artículo 2° de la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO: La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

ARTÍCULO 15°. El horario laboral de los trabajadores se ajustará anualmente conforme a la reducción gradual de la jornada laboral, sin sobrepasar las 42 horas semanales en el año 2026. Para tal efecto, las horas de entrada y salida serán las que se relacionan a continuación:

TODO EL PERSONAL

Hora de entrada	Descanso intermedio	Hora de salida
7:00 A.M.	DE 12 P.M A 1.00 P.M DE 1.00 P.M A 2.00 P.M.	4:00 P.M.

PARÁGRAFO 1°. La Compañía podrá establecer o acordar con sus trabajadores la prestación personal del servicio en la sede principal o en cualquier otro lugar, por fuera del horario señalado en la presente cláusula. Lo anterior con el fin de posibilitar el cumplimiento de las obligaciones que adquiriera en la suscripción de convenios, contratos, proyectos u otros similares con personas de derecho público o privado. En todo caso, se respetará la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO 2°. Para quienes presten sus servicios los domingos o festivos de Ley, se les reconocerán los correspondientes recargos en la forma establecida en la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 5°. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

@GrupoCumbreCol



GRUPO CUMBRE
COLOMBIA



301 382 9000
315 946 2593



info@cumbrecolombia.com
registrocaribe@cumbrecolombia.com



Calle 71 # 21 – 44 | Carrera 21 # 68 -54 Bogotá DC
Carrera 33 # 44 – 47 Barranquilla - Atlántico



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

PARÁGRAFO 6°. JORNADA POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de la jornada máxima legal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres semanas no sobrepase la jornada máxima legal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 165 C.S.T)

PARÁGRAFO 7°. JORNADA SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del C.S.T, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (artículo 166 C.S.T)

PARÁGRAFO 8°. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 9°: NO AFECTACIÓN SALARIAL NI PRESTACIONAL: La reducción de la jornada laboral no implicará disminución del salario, prestaciones sociales, ni derechos adquiridos por los trabajadores, conforme a lo establecido en la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 16° Descanso en sábado. Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 17° La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

CAPÍTULO V - LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18°. TRABAJO ORDINARIO DIURNO Y NOCTURNO

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 am) y las diecinueve horas (7:00 pm) ...
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 pm) y las seis horas del día siguiente (6:00 am)

ARTÍCULO 19°. TRABAJO SUPLEMENTARIO DE HORAS EXTRAS. Es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, CST)

ARTÍCULO 20°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 21°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de las jornadas de trabajo de 36 horas semanales previstas por el artículo 20, literal C. Ley 50/90.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlos con algún otro (Artículo 24, ley 50 de 1.990)

PARÁGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto con el Decreto 2352 de 1.965.

ARTÍCULO 22°. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 20 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1. La empresa deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas y entregarlo al trabajador que lo solicite junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

PARÁGRAFO 2. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras conforme lo señalado en el parágrafo 3 del artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO VI - DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

En cumplimiento por la Ley 2091 de 2022, la empresa garantiza el derecho de todos los trabajadores a la desconexión laboral, el cual consiste en el derecho a no ser contactados, ni obligados a responder comunicaciones, realizar tareas, ni atender requerimientos relacionados con sus funciones o actividades laborales fuera de la jornada laboral establecida, durante sus periodos de descanso, vacaciones, permisos, licencias o tiempos de inactividad, salvo que exista una cláusula de disponibilidad expresamente pactada en el contrato de trabajo, se trate de cargos de dirección, confianza y manejo, o medien situaciones de fuerza mayor o caso fortuito. La empresa se compromete a respetar los tiempos de descanso de sus colaboradores y a evitar el envío de comunicaciones fuera del horario laboral, garantizando que el ejercicio de este derecho no será objeto de sanciones ni represalias de ninguna índole

CAPÍTULO VII - DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso. 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Corpus Christi y sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 10. Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días o horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.997).

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

PARÁGRAFO 2. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en un lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 24°. Trabajo dominical y festivo. Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador o trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1°. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por la Empresa, de la siguiente manera:

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

PARÁGRAFO 2°. La Empresa podrá convenir con los trabajadores por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso contrario, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

PARÁGRAFO 3°. Cuando el trabajador o la trabajadora labore de manera excepcional en un día de descanso obligatorio, tendrá derecho, a su elección, a un descanso compensatorio o a una retribución en dinero, de conformidad con lo previsto en el artículo 24 de este reglamento. En caso de que el trabajo en día de descanso

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

obligatorio sea habitual, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la remuneración adicional establecida en el artículo 24 del presente reglamento. (Artículo 181 C.S.T.).

PARÁGRAFO 4°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador a trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador a trabajadora labore tres (3) a más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 5°. La Empresa solo está obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren, lo hayan hecho por justa causa comprobada tales como: enfermedad, accidente, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador o trabajadora que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legal o disciplinariamente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la empresa, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 25°. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 23 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 26°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art 186 numeral 1 del CST).

ARTÍCULO 28°. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187 CST).

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

PARÁGRAFO 1°: El empleador tendrá la facultad de negar la solicitud de vacaciones cuando por la necesidad del servicio sea indispensable que el trabajador o trabajadora ejecute sus labores durante el período respectivo.

PARÁGRAFO 2°: La empresa concederá al empleado vacaciones mediante su autorización escrita. Para los empleados que no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir un año de servicios.

ARTÍCULO 29°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art.188 CST).

ARTÍCULO 30°. Las partes pueden acordar por escrito, previa solicitud del trabajador o trabajadora, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, caso en el cual, deberá salir a disfrutar de los días restantes del descanso remunerado de manera concurrente.

PARÁGRAFO. Cuando el contrato termina sin que el trabajador o trabajadora hubiere disfrutado de las vacaciones, éstas se compensarán por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 31°. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 6 días hábiles continuos los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, (Art. 190 del CST). Si el trabajador o trabajadora goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones posteriores.

ARTÍCULO 32°. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 33°. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art. 3 Parágrafo, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. Reintegro después de vacaciones: El trabajador o trabajadora tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su periodo de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación de vacaciones. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 34°. La empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos y licencias remuneradas:

- a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c. Por el tiempo necesario para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación.
- d. 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.
- e. 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;
- f. 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.
- g. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo
- h. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- i. La empresa podrá acordar con los trabajadores, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, cuando certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- j. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, la Empresa concederá al trabajador o trabajadora una licencia por luto remunerada de cinco (5) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- k. Licencia para el cuidado de menores: La Empresa concederá una licencia remunerada una vez por año y por un periodo de diez (10) días hábiles al trabajador o trabajadora que detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal. (Ley 2174 de 2021)
- l. Licencia de maternidad: Las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho al reconocimiento y disfrute de la licencia de maternidad de 18 semanas establecida en el artículo 236 del CST, en los términos señalados por las disposiciones normativas vigentes y/o complementarias que rijan la materia. Para los efectos de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
- El estado de embarazo de la trabajadora;
 - La indicación del día probable de parto, y,
 - La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- m. Licencia de paternidad: la Empresa concederá al trabajador que tenga derecho dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, la cual opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
- m. Licencia parental compartida: los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en los términos señalados en la Ley 2114 de 2021 y/o en las disposiciones normativas vigentes y/o complementarias que rijan la materia. En este caso, la madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles y las seis (6) semanas restantes podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo y autorización del médico tratante.

Para efectos de dicha licencia el trabajador y/o la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

El tiempo de licencia del padre no podrá disminuirse en aplicación de esta figura.

o. Licencia Parental flexible de tiempo parcial: La madre y/o el padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Dicha licencia deberá convenirse de común acuerdo entre la Empresa y el Trabajador. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
- La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y,
- La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente.

El trabajador deberá solicitar dicha licencia a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento y la Empresa deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO 1° Los permisos contemplados en los literales e), f), g) e i) podrán ser autorizados por la empresa, siempre y cuando su concesión no interfiera con el normal funcionamiento de las actividades operativas ni comprometa la continuidad del servicio. En este sentido, la viabilidad de dichos permisos estará sujeta a una evaluación previa por parte del área responsable, teniendo en cuenta la planificación operativa, la disponibilidad de personal y las necesidades del servicio en cada caso particular.

PARÁGRAFO 2°. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior, al tiempo de ocurrir éste, o de manera posterior pero inmediata a su ocurrencia, según lo permitan las circunstancias. Se consideran circunstancias de calamidad doméstica:

- La inundación o incendio del hogar del trabajador o trabajadora.
- La muerte de un familiar que no se encuentre contemplado dentro de la Ley 1280 de 2009 (cónyuge o compañero permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil).
- El grave accidente o enfermedad que le ocurra a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil y debido al cual su familiar requiera acompañamiento.
- El hurto del vehículo de transporte del trabajador o trabajadora.
- El hurto en la casa del trabajador o trabajadora.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- Temblores o terremotos que ocasionen daños en los bienes del trabajador o trabajadora.

PARÁGRAFO 3°. En caso de que la licencia por grave calamidad doméstica se extienda más allá del término acordado por el trabajador o trabajadora y el empleador, este último podrá descontar dicho tiempo del salario de aquel/ aquella u obligarlo a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 4°. Los permisos para asistencia a citas médicas de los trabajadores o de sus hijos menores de edad, previamente programadas y que por ende no correspondan a calamidad doméstica por grave enfermedad de un familiar conforme el artículo anterior, deberán ser solicitados por el trabajador con al menos tres (3) días hábiles de antelación a la fecha de la cita correspondiente, acompañando copia del documento del servicio médico respectivo, en el que conste dicha cita. Los trabajadores deberán entregar la constancia idónea de la asistencia a dicha cita, expedida por el servicio médico correspondiente a más tardar dentro de los dos (2) días siguientes.

En caso de que el trabajador o trabajadora no de aviso o tome un tiempo superior al concedido o no acredite su asistencia a la cita médica, se tomarán las medidas sancionatorias contempladas en este reglamento.

PARÁGRAFO 5°. Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por su superior jerárquico o jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 6°. Todo permiso deberá ser solicitado previamente por escrito o verbalmente según la situación lo permita, con especificación clara y detallada de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo estimado de duración, excepto en los casos de grave calamidad doméstica, en los cuales el aviso debe darse con la oportunidad que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO 7°. Los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario la Compañía impondrá las medidas sancionatorias establecidas dentro del presente reglamento.

CAPÍTULO VII. - SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LEGAL, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 35°. Formas y libertades de estipulación:

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

1. El empleador y el trabajador pueden convenir el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del CST y las normas concordantes con éstas cuando el trabajador devengue un salario superior a 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 o festivo el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará excepto del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará excepto de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF, y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, pero a base para efectuar los aportes parafiscales es el (70%) setenta por ciento.
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esta fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 36°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldos, el estipulado por períodos mayores (Art. 133 CST).

ARTÍCULO 37°. Salvo convenio por escrito el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Art 138 Numeral 1 CST).

PERIODOS DE PAGO: QUINCENAS VENCIDAS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y MENSUALIDADES VENCIDAS, PARA PERSONAL OPERATIVO.

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

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

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

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

PARÁGRAFO 1°. El Empleador podrá modificar la periodicidad del pago de la nómina si las necesidades financieras del negocio y la dinámica de la operación lo exigen.

PARÁGRAFO 2°. Para efectos del pago del salario y demás acreencias laborales, los trabajadores deberán constituir una cuenta bancaria en una entidad financiera a su nombre, en la cual se entenderá válido el pago mediante abono en cuenta o transferencia electrónica. Para estos fines, el trabajador o trabajadora presentará al empleador la certificación bancaria que acredite su existencia.

CAPÍTULO VIII - SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 39°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es sus obligaciones garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de seguridad industrial y con el objeto de velar por la protección integral de los trabajadores.

ARTÍCULO 40°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores, se prestarán por el IPS o EPS, ARL a través de la EPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 41°. Todo trabajador, del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede trabajar o no en el trabajo y en caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso durante el término indicado, o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a los que haya lugar, A menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

ARTÍCULO 42°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y, adicionalmente, dicha negativa será calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 43°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en los manejos de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la empresa que le hayan comunicado por escrito, facultan al trabajador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados, los servidores públicos previa autorización del Ministerio de TRABAJO respetando el derecho de defensa (Decreto 1072 de 2015)

ARTÍCULO 44°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.R.L.

ARTÍCULO 45°. 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 46°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

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

En el caso de accidentes graves y/o mortales, el Empleador deberá dar aviso ante el Ministerio del Trabajo dentro del mismo plazo de dos (2) días.

ARTÍCULO 47°. Los trabajadores deberán asistir a los programas de capacitación, prevención e información y, a cumplir las recomendaciones del Empleador y de las entidades administradoras de riesgos laborales en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como se obliga a:

1. Asistir a los programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a divulgar las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo y a cumplir dichas normas.
2. Concurrir a programas, campañas y acciones de educación y prevención para el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.
3. Conocer y aplicar la asesoría técnica básica impartida por las entidades administradoras de riesgos laborales en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.
4. Cumplir el Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual
5. Asistir y participar en la capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.
6. Asistir y participar en la integración y capacitación como miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Aplicar y fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.

ARTÍCULO 48°. La Empresa aplicará las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo en la búsqueda de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mejoramiento de las condiciones, medio ambiente de trabajo, salud en el trabajo y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones.

ARTÍCULO 49°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

ARTÍCULO 50°. Los trabajadores deben utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean suministrados por la Empresa para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o no utilización de los elementos de protección personal se presumirá haber ocurrido por culpa exclusiva de la víctima.

ARTÍCULO 51°. La Empresa se obliga a la protección de los trabajadores y, especialmente a:

1. Definir y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.
3. Rendir cuentas anuales de manejo interno de la organización.
4. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control riesgos en el lugar de trabajo.
5. Operar bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores.
7. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Prevenir riesgos laborales.
9. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política.
10. Informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

11. Capacitar a los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
12. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la Empresa.
13. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que deben realizar los trabajadores en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

ARTÍCULO 52°. Los trabajadores tienen las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
4. Informar oportunamente a la Empresa acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que debe realizar como trabajador en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

ARTÍCULO 53°. Acciones preventivas y correctivas: La Empresa definirá e implementará las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección con la finalidad de:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

ARTÍCULO 54°. La Empresa impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizada por la dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen y/o sean vinculantes para la organización.

ARTÍCULO 55°. Los responsables de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a), del Artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación de este.

ARTÍCULO 56°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No.1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto ley 1295 de 1994, 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.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

CAPÍTULO IX - PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 57°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo,
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad, colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de herramientas o instrumentos de trabajo.
- i) 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.
- j) Usar permanentemente los EPP y dotación asignada a la labor.
- k) Guardar confidencialidad sobre información del trabajo, salvo autorización u obligación legal.
- l) Devolver en buen estado los instrumentos y materiales suministrados por el empleador.
- m) Colaborar activamente en caso de siniestro o riesgo inminente en la empresa.
- n) Observar todas las instrucciones preventivas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO X - ORDEN JERÁRQUICO.

ARTÍCULO 58°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerencia/Dirección Operativa, Coordinador SGSST Y CALIDAD, Comercial, Coordinador Académico y Coordinador Administrativo y asistentes o gestores, analistas etc.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente / director Operativo y Coordinadores Misionales de Área (ver escala de sanciones y penalidades)



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

CAPÍTULO XI - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 59°. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 60°. 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:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. 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.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. 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.
6. todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cesura, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulidos y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de aprendizaje o en una Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de protección social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para la salud física o moral (artículo 23 del decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO 2. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

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

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

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

CAPÍTULO XII - OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 61°. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respecto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo del servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieron.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. La empresa realizará los ajustes razonables que se requieran para cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. 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.
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 de C.S.T.)

ARTÍCULO 62°. - SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les haya facilitado y las materias primas sobrantes.
 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
 5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
 7. Cumplir las normas y prescripciones propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo.
 8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
 9. Usar permanentemente los EPP entregados, hacer uso correcto de estos y cumplir con los protocolos y procedimientos de seguridad establecidos para la tarea desarrollada.
 10. Tratar a sus superiores, compañeros y demás personal de la Compañía con el debido respeto, de conformidad con las normas de obediencia y las buenas costumbres.
 11. Procurar el cuidado integral de su salud, a través del cumplimiento irrestricto de las pautas, recomendaciones y exigencias de HSE, relacionadas con la Salud Ocupacional, la Seguridad Industrial y la Protección del Medio Ambiente adoptando medidas de ahorro de energía, agua, papel, promover la cultura del reciclaje y cumplimiento de la normativa ambiental. En consecuencia, en el desarrollo de sus funciones pondrá el máximo empeño en no aumentar los niveles de riesgo que puedan afectar negativamente a las personas, las instalaciones y el medio ambiente.
 12. 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.
 13. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia que le señale el Empleador o los que su oficio le imponga.
 14. Cumplir con las metas que periódicamente el empleador le señale.
 15. Seguir las directrices determinadas por el empleador o sus representantes.
 16. Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, y especificaciones determinadas por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
 17. Permitir la práctica de exámenes y pruebas médicas que el empleador considere pertinente para efectos de control de salubridad y condiciones de salud óptimas

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- para la ejecución del contrato de trabajo y en los casos que se presuma o existan indicios de cualquier índole sobre el consumo de sustancias psicotrópicas, psicoactivas, alucinógenas o drogas no autorizadas.
18. Cumplir de manera puntual su horario de trabajo en la mañana y en la tarde luego de haber disfrutado su tiempo de alimentación.
 19. Terminar sus obligaciones durante las horas ordinarias de trabajo.
 20. Estar pendiente del buen funcionamiento de los equipos a su cargo.
 21. Abstenerse de reportar como realizadas tareas no efectuadas.
 22. Dar un uso adecuado al internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
 23. Reportar al jefe superior de manera inmediata cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra con los equipos, máquinas, redes o herramientas.
 24. Mantener aseados y en orden los equipos, herramientas y demás enseres de trabajo.
 25. Cumplir con las citas, tratamientos, exámenes, terapias y periodos de inactividad por incapacidad que ordene la respectiva institución del Sistema de Seguridad Social.
 26. Cumplir con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, especialmente las relacionadas con la prevención del consumo de alcohol, cigarrillo y sustancias psicoactivas, así como los procedimientos previstos por la Empresa, para verificar el estado en que se encuentran para la prestación del servicio.
 27. En caso de incapacidad médica presentar dicho soporte, el cual deberá cumplir las siguientes condiciones:
 - Profesional que expidió la incapacidad
 - Registro médico
 - Fecha en que se expidió
 - Fecha de inicio
 - Fecha final
 - Días totales de incapacidad
 - Diagnóstico médico
 28. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la Empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
 29. Antes de iniciar cualquier trabajo, el colaborador debe cerciorarse de que su labor y/o puesto de trabajo no origine riesgos para él mismo, para otras personas, para los bienes de la Empresa o para el medio ambiente. Si el trabajo a realizar se va a efectuar en un área ajena a la suya, deberá comunicarlo al jefe Inmediato respectivo.
 30. Colaborar con investigaciones relacionadas con presuntas faltas disciplinarias, acoso laboral, accidentes de trabajo o situaciones que afecten el ambiente laboral o los bienes de la empresa
 31. Reportar de manera inmediata cualquier condición insegura, acto inseguro, cuasi accidenté o situación que pueda presentar un riesgo para la salud o seguridad de

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

las personas.

32. Mantener actualizados los datos personales, de contacto y familiares en los registros de la empresa, especialmente en lo relacionado con EPS, fondos de pensiones, beneficiarios y emergencias.
33. Informar a la empresa cualquier situación personal, familiar o económica que pueda representar un conflicto de interés con su labor o con decisiones que le correspondan.
34. No utilizar el teléfono celular, con el fin de preservar las funciones asignadas y preservar la concentración durante la jornada laboral salvo tiempos de descanso.

CAPITULO XIII – PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 63°. SE PROHÍBE A LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - A. Respecto a los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - B. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que en que la ley los autorice.
 - C. En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de trabajo.
2. Obligar de cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezcan la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7°. Del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

10. 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 que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. 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.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. 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.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 64°. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, consumirlas o incitar a consumirlas en dicho sitio.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 C.S.T)
9. Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias sicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. (Art. 38 Decreto 1108 de 1994)
10. Celebrar reuniones en los locales o dependencias de la empresa o de los usuarios donde se preste el servicio, cualquiera que sea su objetivo, sin permiso de sus superiores, aunque no sea en horas de trabajo.
11. Efectuar cualquier clase de juegos de azar en las instalaciones de la Empresa o de los usuarios donde se preste el servicio contratado, aun en horario diferente al establecido en el presente Reglamento.
12. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas cuya operación no se les haya asignado o autorizado por sus superiores inmediatos, o sacar los mismos de la Empresa sin la autorización respectiva.
13. Causar daños intencionales, en las herramientas, materias primas, maquinaria, equipo o instalaciones de la empresa o del usuario donde se preste el servicio contratado.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de la empresa o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajador se desempeñe:
15. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a las que corresponden a las funciones del cargo o a las asignadas por su jefe inmediato, o que dilaten la evacuación de las tareas a realizar.
16. Fumar en lugares prohibidos, tanto en las instalaciones de la Empresa como en las de los clientes o usuarios a los cuales este le presta sus servicios, donde el trabajador debe ejecutar sus labores.
17. Destruir, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
18. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización o datos personales, secretos empresariales o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la empresa o de los usuarios donde preste el servicio contratado.
19. No usar correctamente los elementos de protección personal y seguridad o negarse a usarlos.
20. Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
21. Dar datos o información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.
22. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa o el sitio asignado de trabajo, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
23. Mantener, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- sustancia o producto semejante.
24. Comer dentro de horas de trabajo, salvo los servicios ordenados o prestados por la misma empresa.
 25. No usar en forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según los casos.
 26. Pedir en préstamos dineros a subalternos de trabajo.
 27. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniar o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenaza o agresiones, injusticias, calumnias o difamaciones o cualquier trato irrespetuoso.
 28. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con los trabajadores, o tomar parte en tales actos.
 29. Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.
 30. Manejar vehículos de la empresa sin licencia o con licencia u otros documentos vencidos.
 31. Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
 32. Utilizar dentro de las horas de trabajo sin autorización expresa de la empresa, radioreceptores u otros medios para escuchar música, radionovelas, noticias u otros programas,
 33. Leer, durante las horas de trabajo, asuntos distintos a este mismo y no exigidos por la labor que se ejecuta.
 34. Conversar y discutir en horas de trabajo asuntos ajenos a este mismo.
 35. Discutir asuntos políticos o religiosos dentro de la empresa, en horas de trabajo
 36. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de la empresa.
 37. Prestar servicios remunerados a otros Empleadores o ejecutar cualquier acto semejante sin autorización previa del empleador o su representante.
 38. abandonar el sitio de trabajo sin la autorización del EMPLEADOR o de su representante.
 39. Solicitar dádivas o prebendas de terceros para el desempeño de sus labores.
 40. Negarse a rendir los informes solicitados por el EMPLEADOR, dentro de los términos fijados.
 41. El porte de armas o elementos de cualquier tipo, ajenos a los asignados por el EMPLEADOR para el desempeño de sus labores.
 42. Permitir la entrada o permanencia de personas extrañas en las dependencias puestas bajo su cuidado o la salida de bienes y objetos de las mismas dependencias o del sitio de trabajo.
 43. Impedir o entorpecer la inspección o supervisión de los coordinadores o supervisores, representantes del EMPLEADOR, en el lugar de trabajo.
 44. Quedarse dormido dentro de su hora de trabajo.
 45. Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiando, del contrato,

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.

- 46.** Conductas discriminatorias, acoso laboral, abuso psicológico, sexual o moral que atenten contra la dignidad y respeto de cualquier miembro de la empresa.

CAPITULO XIV – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 65°. El Empleador podrá sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con las obligaciones a su cargo, incurran en conductas prohibidas, conforme a lo establecido en el contrato de trabajo, el presente Reglamento y en la Ley. Sin embargo, la empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114 CST).

ARTÍCULO 66°. La escala de sanciones disciplinarias y faltas es la que se establece a continuación:

- **LLAMADO DE ATENCIÓN CON COPIA A LA HOJA DE VIDA:** Es una de las sanciones disciplinarias más leves, y podrá ser impuesta la primera vez que el trabajador o trabajadora cometa una falta, dependiendo de su gravedad, con el fin de instarlo a que corrija su conducta.
- **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO HASTA POR OCHO (8) DÍAS:** Será la sanción impuesta a un trabajador o trabajadora cuando (i) reincida en una falta ya sancionada con llamado de Atención con copia a la Hoja de Vida, o cuando (ii) la falta, a juicio de LA EMPRESA, amerite una sanción mayor al Llamado de Atención con copia a la Hoja de Vida conforme lo establecido en este reglamento.
- **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO HASTA POR DOS (2) MESES:** Será la sanción impuesta a un EMPLEADO cuando (i) reincida en una falta ya sancionada, con una suspensión hasta por ocho (8) días, o cuando (ii) la falta, a juicio de la Empresa, amerite una sanción mayor a la suspensión del contrato de trabajo por más de ocho (8) días, conforme a lo establecido en este Reglamento, o por haber causado un perjuicio considerable a la EMPRESA.

ARTÍCULO 67°. SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES FALTAS LEVES Y SU SANCIÓN ES DISCIPLINARIA, ASÍ:

- a) El retardo mayor a (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez multa de la décima parte del salario de un día, por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo de tres a ocho días según determinación coordinador de área, cuarta vez suspensión en el trabajo de 15 días, hasta dos meses según coordinador de áreas.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan con sus obligaciones.

ARTÍCULO 68°. Constituyen faltas graves.

- a. El retardo mayor a 10 minutos correspondientes a la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez y sin excusa suficiente,
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. Sustraer de la Empresa los implementos, herramientas o equipos de trabajo sin permiso de su jefe inmediato.
- d. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- e. Violación grave por parte del trabajador o trabajadora de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias.
- f. La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador o trabajadora en la violación leve de sus obligaciones y/o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias.
- g. Presentar documentos o cualquier tipo de información que sea falsificada, enmendada, adulterada o que no se ajuste a la verdad, para cualquier propósito.
- h. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o representantes de la empresa, así como a los proveedores, clientes, sus empleados.
- i. Dormir en las instalaciones de la Empresa o durante el turno de trabajo.
- j. Negarse a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados por el médico tratante sin justa causa.
- k. El abandono del sitio de trabajo sin permiso previo de sus superiores aun por primera vez.
- l. Sustraer de la empresa cualquier objeto, elemento, equipo o herramienta de trabajo

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

sin autorización expresa.

- m. Amenazar, atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañero de trabajo, clientes o terceros relacionados con la Empresa.
- n. Incurrir en cualquier acto de violencia, injuria o mal trato dentro de las dependencias de la Empresa.
- o. Negarse o no utilizar los EPP suministrados por la empresa para su seguridad.
- p. Sustraer información de carácter técnico, confidencial o compartir de forma externa sin autorización previa del empleador o su representante.

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

ARTÍCULO 69°. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe. imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento.

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribir la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, Laudo arbitral o Reglamento interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 70°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XV - RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 71°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de coordinador administrativo, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 72°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO. En la empresa CARIBE CUMBRE COLOMBIA SAS no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI - DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI) Y NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 73°. CARIBE CUMBRE COLOMBIA SAS reconoce y respeta la dignidad inherente de todas las personas y se comprometen a promover un entorno laboral basado en la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), en el que todas las personas sean tratadas con respeto, sin distinción alguna y en condiciones de igualdad de oportunidades.

La Empresa fomentará un ambiente en el que se valore la diferencia y se garantice la participación efectiva de todas las personas trabajadoras, sin discriminación de ningún tipo, en concordancia con la Constitución Política, el Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas vigentes en materia de igualdad y no discriminación.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

ARTÍCULO 74° PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN, queda expresamente prohibida toda forma de discriminación directa o indirecta en los procesos de reclutamiento, selección, vinculación, capacitación, promoción, remuneración, permanencia o terminación de la relación laboral, así como cualquier aspecto de la vida laboral interna, basada en, entre otros:

- a) Edad
- b) Sexo o genero
- c) Identidad y/o expresión de género
- d) Orientación sexual
- e) Raza, color de piel, etnia u orden nacional
- f) Idioma
- g) Religión, creencias o convicciones
- h) Opinión política
- i) Origen familiar o socioeconómico
- j) Condición de discapacidad
- k) Estado civil, situación de maternidad, paternidad o condición de cuidado
- l) Cualquier otra condición personal o social no relacionada con la idoneidad para el cargo o desempeño de las funciones.

Cualquier decisión, trato, comentario, conducta, practica o política interna que tenga por objeto o resultado anular, menoscabar o restringir el goce o ejercicio de los derechos laborales en razón de las condiciones anteriores, será considerada conducta discriminatoria y podrá dar lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que haya lugar.

ARTÍCULO 75° MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE DEI, la Empresa adelantará de manera progresiva y dentro de sus capacidades medidas orientadas a:

1. Promover procesos de selección y vinculación basados en criterios objetivos de mérito, competencias y perfil de cargo, excluyendo cualquier criterio discriminatorio.
2. Garantizar igualdad de oportunidades de formación, capacitación y desarrollo para todas las personas trabajadoras.
3. Implementar, cuando sea posible, ajustes razonables para personas con discapacidad o con necesidades específicas, a fin de garantizar su participación plena y efectiva en el trabajo en igualdad de condiciones.
4. Desarrollar actividades de sensibilización, formación y comunicación interna sobre diversidad, equidad, inclusión y no discriminaciones dirigidas a todo el personal, incluidos los cargos directivos y de mando.
5. Articular las políticas del DEI con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con los mecanismos de prevención del acoso laboral y sexual previstos en este Reglamento.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

ARTÍCULO 76° CANALES DE REPORTE Y PROTECCIÓN, las personas trabajadoras que consideren haber sido objeto de discriminación o trato desigual injustificado podrán:

1. Presentar su queja o reclamo ante el área de Recursos Humanos, Coordinación Administrativa o quien haga sus veces.
2. Informar al Comité de Convivencia Laboral cuando las conductas se relacionen con acoso, violencia o hostigamiento en el trabajo.

La empresa garantizará la confidencialidad de la información, el respeto por la dignidad de las partes involucradas y la prohibición de represalias contra las personas que formulen quejas de buena fe o colaboren en su esclarecimiento, sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de denuncias temerarias o de mala fe.

CAPITULO XVII- MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 77°. Se entiende como 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, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTÍCULO 78°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 79°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Información a los trabajadores de la Resolución 2646 de 2008, prevención, intervención, monitoreo permanente a factores de exposición a riesgo psicosocial.
3. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 80°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, la empresa contará con un **Comité de Convivencia Laboral**, como instancia preventiva, no sancionatoria, orientada a promover relacionadas laborales basadas en el respeto, la dignidad y la protección frente al acoso laboral y sexual, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025, este comité queda conformado:

- Dos representantes del empleador, asignados directamente por la empresa.
- Dos representantes de los trabajadores, elegidos mediante votación secreta por el personal vinculado laboralmente.

Cada miembro tendrá un suplente, elegido o designado bajo el mismo mecanismo. El periodo de los miembros será de dos años con posibilidad de reelección. El comité se reunirá de forma: • Ordinaria, al menos una (1) vez al mes. • Extraordinaria, cuando se presenten quejas, situaciones urgentes o por solicitud de alguno de sus miembros. Las reuniones serán registradas en actas firmadas, con trazabilidad de los temas tratados, decisiones adoptadas y

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

seguimiento de casos. El empleador garantizará los recursos, el tiempo y la formación necesarios para su funcionamiento autónomo.

PARÁGRAFO 1. Garantías de protección para denunciantes. La empresa garantizará que ningún trabajador que interponga una queja por acoso laboral o sexual sea objeto de represalias, despido, traslado injustificado o afectación de sus condiciones laborales. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, se otorgará estabilidad laboral reforzada por un periodo mínimo de seis (6) meses desde la presunción de la queja

ARTÍCULO 81°. Prohibición de Conductas y Medidas Preventivas. Se prohíbe expresamente toda conducta que constituya acoso laboral o sexual incluyendo:

- Maltrato verbal o físico.
- Persecución sistemática.
- Discriminación por género, orientación sexual, raza, condición médica o ideológica.
- Insinuaciones, comentarios o gestos de connotación sexual no consentidos. Estas conductas serán tratadas conforme al procedimiento interno y podrán derivar en sanciones disciplinarias, conforme al Código Sustantivo de Trabajo y la legislación vigente.

PARÁGRAFO 1. La empresa desarrollará programas de formación periódica sobre convivencia laboral, prevención de acoso y respeto por la diversidad, dirigidos a todos los trabajadores, incluyendo directivos y personal de mando. Estas capacitaciones serán parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 82°. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 83°. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 84°. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 85°. Entre las conductas que pueden considerarse acoso sexual en el ámbito laboral se incluyen, sin limitarse a, las siguientes:

- a) Tratos, contacto físico excesivo, caricias, acercamientos o tocamientos no consentidos, miradas inadecuadas o lascivas.
- b) Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- c) Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- d) Llamadas para solicitar información de tipo personal con connotación sexual no consentida, fuera y/o dentro del horario de trabajo y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- e) Exhibición sin consentimiento de material sexual: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- f) Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- g) Comportamientos relacionados con exposición de imágenes sexuales utilizando equipos de la entidad o incluso los personales, cuando la situación se presente en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 86°. MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS: Como mecanismo de prevención de las posibles formas acoso sexual CUMBRE COLOMBIA SAS fomentará un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores, especialmente a través de:

- a. Divulgación y socialización de la política interna de acoso sexual en el ámbito laboral.
- b. Realización actividades de capacitación dirigidas a los Colaboradores que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar y atender en situaciones de acoso sexual.
- c. Realizar seguimiento y vigilancia periódica sobre los casos que se presenten en la compañía de acoso sexual, garantizando la confidencialidad de la información.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- d. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los Colaboradores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- e. Poner de presente a todos los trabajadores de [INDICAR RAZÓN SOCIAL] el procedimiento para formular la queja a través de la cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad y el respeto por el Colaborador.
- f. Realización del diagnóstico del clima organizacional.

ARTÍCULO 87°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual laboral, una vez recibida la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral, este deberá seguir el siguiente procedimiento interno:

- a. La denuncia o queja, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito ante los canales dispuestos por el Comité de Convivencia Laboral.
- b. El denunciante deberá acreditar el hecho, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos, con los soportes con los que cuente, o haciendo uso de testigos.
- c. El Comité de Convivencia investigará la denuncia y si encontrare mérito, llamará a la persona acusada, e igualmente oír al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que éste amplíe su versión de los hechos. Así mismo, se definirá, dependiendo de las circunstancias fácticas y jurídicas de la denuncia, la pertinencia de generar un espacio de conciliación entre las partes, respetando siempre el derecho a la no confrontación y no revictimización.
- d. En caso de que exista arreglo conciliatorio, sobre lo que las partes puedan acordar, se levantará un acta que será firmada por ellos y por los miembros del comité de convivencia laboral.
- e. De no llegarse a acuerdos o compromisos entre las partes, el comité deberá proponer las medidas que considera necesarias para efectos de corregir de manera eficaz los hechos constitutivos de acoso sexual, dando traslado en lo de su competencia al área de RRHH con el consentimiento expreso de la presunta víctima.
- f. El comité deberá realizar seguimiento de los compromisos adquiridos en caso de que se llegaren a hacerse.
- g. Una vez el área de RRHH reciba el informe de la queja de acoso sexual, determinará la procedencia y necesidad de iniciar un proceso disciplinario y/o decidirá si procede alguna de las sanciones indicadas en el capítulo siguiente.

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

- h. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en esta política no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales pertinentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: El procedimiento anteriormente expuesto solo se aplicará en aquellos casos en los que el Comité de Convivencia Laboral reciba una denuncia o queja por acoso sexual, lo que no obsta para que, en cada caso concreto, se verifique si es procedente o no llevar a cabo el procedimiento interno conciliatorio, con ocasión al principio de sensibilización y no revictimización, y en garantía del derecho de la víctima a la confidencialidad y no confrontación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La configuración de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual se considerará como una falta grave.

CAPÍTULO XVIII - PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL, CARGA LABORAL Y PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La empresa CARIBE CUMBRE COLOMBIA SAS, en cumplimiento de la Ley 2460 de 2025, el Decreto 0728 de 2025, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que regulan el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, adoptará medidas orientadas a la promoción de la salud mental, y la prevención de trastornos mentales y la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en el entorno laboral. La empresa reconoce que la salud mental es un componente mental del bienestar integral de los trabajadores y del desarrollo de ambientes laborales seguros, saludables y productivos.

Para tal efecto, la empresa implementará las siguientes acciones:

1. Identificar, evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental de los trabajadores, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
2. Desarrollar programas de promoción del bienestar psicológico, manejo del estrés, prevención del agotamiento laboral, fortalecimiento del clima laboral, fortalecimiento del clima organizacional y promoción de hábitos de vida saludable.
3. Implementar estrategias de prevención frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en el trabajo, mediante actividades de sensibilización, capacitación y orientación dirigidas a todos los trabajadores.
4. Establecer medidas de intervención y acompañamiento cuando se identifiquen situaciones que puedan afectar la salud mental de los trabajadores o que representen riesgos asociados al consumo de sustancias psicoactivas.
5. Garantizar la confidencialidad y el respeto por la dignidad de los trabajadores en los procesos de identificación, acompañamiento o intervención relacionados con su salud

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

mental.

6. Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la prevención del estigma, la inclusión y el apoyo a los trabajadores que puedan requerir orientación o acompañamiento en temas de salud mental.

Los trabajadores deberán participar activamente en las actividades de promoción, prevención y capacitación que desarrolle la empresa en materia de salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas. Se insta la prohibición a los trabajadores de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, consumirlas o distribuirlas dentro de las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral, salvo los casos de medicamentos formulados por profesionales de la salud debidamente soportados.

El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a las medidas disciplinarias establecidas en el presente Reglamento, sin perjuicio de las acciones preventivas o de acompañamiento que la empresa considere pertinentes dentro del marco legal vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa adoptará medidas para prevenir la sobrecarga laboral derivada de la reducción de la jornada, garantizando que la distribución del trabajo no afecte la salud física ni mental del trabajador, en concordancia con el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPÍTULO XIX - PUBLICACIONES

ARTÍCULO 88°: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. Con el Reglamento debe aprobarse la resolución aprobatoria (artículo 120, C, S, T).

CAPÍTULO XX - VIGENCIA

ARTÍCULO 89°: El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

CAPITULO XXI - DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 90°: Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXII - CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 91°: No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueran más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

CIUDAD: BARRANQUILLA (ATL)

DIRECCIÓN: CARRERA 21#68-56 **PAÍS:** COLOMBIA

JOSE RODRIGO ROBLES C

ANTONIO AVELLANEDA GARCIA

GERENCIA GENERAL – DIRECCIÓN OPERATIVA
CARIBE CUMBRE COLOMBIA

@GrupoCumbreCol





REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 5

Fecha: 22/05/2026

Cod: RGI-GDC-001

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	ORIGEN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
01	Creación del documento	12/2020	Rodrigo Robles / Gerencia
02		09/2022	Rodrigo Robles / Gerencia
03	Ajustes actualización de datos	25/07/2024	Rodrigo Robles / Gerencia
04	Actualización de acuerdo a la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"	26/06/2025	Rodrigo Robles / Gerencia Claudia Manrique / Coordinadora SST y Calidad
05	Actualización circular 0048 del 22 de mayo de 2026	22/05/2026	Rodrigo Robles / Gerencia Claudia Manrique / Coordinadora SST y Calidad

@GrupoCumbreCol

