



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

INTRODUCCION

Con el propósito de garantizar un adecuado clima organizacional, y con fundamento en nuestros principios y valores organizacionales, dentro del más absoluto respeto por las libertades consagradas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y sus decretos reglamentarios (como el Decreto 2352 de 1965), en especial las reformas introducidas por la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, la Ley 2101 de 2021 (reducción de jornada laboral) y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), se ha decidido adoptar el presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO aplicable a todos los trabajadores. Se procederá a su publicación conforme al artículo 120 del CST.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º—El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS domiciliada en la CRA 23 No 66 A - 36 en la ciudad de BOGOTA D.C., 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, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTÍCULO 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa IAA SAS debe presentar la hoja de vida para su estudio como aspirante y anexar los siguientes documentos:

- a) Copia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, deberá contar con autorización escrita del Ministerio de Trabajo, conforme al régimen de trabajo adolescente protegido (Resolución 1677 de 2008). En todo caso, se garantizará que las labores asignadas no afecten su salud, seguridad ni desarrollo escolar.
- c) 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 y el motivo de su retiro.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Certificados de afiliación a EPS, ARP Y AFP anteriores.

Una vez seleccionado el candidato, este deberá firmar el contrato de trabajo y los demás documentos necesarios para legalizar la contratación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: La EMPRESA en ningún caso contratará personal menor de dieciséis (16) años.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA EMPRESA podrá pedir además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995); sin embargo, el aspirante podrá ser sometido a los estudios de seguridad pertinentes y a las consultas de las bases de datos internacionales y locales con el fin de establecer su idoneidad para el cargo a ocupar.

Período de prueba

ARTÍCULO 3º— La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba. Este período tendrá como objetivo que la empresa aprecie las aptitudes del trabajador y que el empleado evalúe la conveniencia de las condiciones laborales. El periodo de prueba será de 60 días.

ARTÍCULO 4º— El período de prueba debe ser estipulado por escrito en el contrato de trabajo y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

ARTÍCULO 5º—En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

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 período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 del C.S.T.).

CAPÍTULO III Horario de trabajo

ARTÍCULO 7º— La jornada laboral ordinaria será de máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 161 del C.S.T., la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025. El horario de trabajo se distribuirá de lunes a sábado, entre las 7:00 a.m. y las 6:00 p.m., garantizando al trabajador un (1) día de descanso semanal. Dentro de dicho horario, cada trabajador dispondrá de una hora para almorzar, la cual no se computará como parte de la jornada laboral. La empresa podrá ajustar la distribución de las horas de trabajo según sus necesidades, siempre respetando los límites legales de jornada y descanso.

PARÁGRAFO 1: la jornada laboral inicia según el turno acordado entre empleador y trabajador, para lo cual el trabajador deberá contar con todos los insumos necesarios para realizar sus labores tales como EPP, uniforme y demás herramientas según sea el caso.

PARÁGRAFO 2: IAA SAS se reserva la facultad de modificar dicho horario de acuerdo con las necesidades o exigencias de la industria a la que pertenece, pero con sujeción a las normas legales que regulan la jornada de trabajo y a los aspectos convencionales que llegaren a existir en el futuro en materia de jornada.

ARTÍCULO 8º—Implementación del artículo 3º de la Ley 2101 de 2021. La reducción se realizó de forma progresiva hasta completar las 42 horas. La jornada se distribuyó entre los 6 días de la semana garantizando siempre un (1) día de descanso, que podrá coincidir con el domingo. A partir del 15 de julio de 2026 se redujo dos horas quedando la jornada laboral de 42 horas semanales.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

PARÁGRAFO: Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo deberán cumplir con las responsabilidades inherentes a su cargo sin limitación estricta de jornada. La empresa identificará expresamente en los contratos cuáles cargos se consideran de dirección, confianza o manejo, para efectos de la exclusión de recargos por horas extras, conforme al artículo 162 del C.S.T.

Todo el personal prestará sus servicios de acuerdo con el horario que se indica según acuerdo entre las partes descrito en el contrato individual de trabajo, y si se realizan ajustes, se publicarán en cartelera.

CAPÍTULO IV Horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 9º—Trabajo ordinario y nocturno. La Ley 2466 del 2025 modificó el artículo 160 del C.S.T. quedando así:

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

ARTÍCULO 10º—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 del C.S.T.)

ARTÍCULO 11º— Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

(10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. La autorización debe ser expresa y previa del empleador

ARTÍCULO 12°—El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 (C.S.T.) puede ser elevado por orden de IAA SAS y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. (Artículo 163 del C.S.T.)

ARTÍCULO 13°—Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Ley 50/90, Artículo 24).

ARTÍCULO 14°—La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARÁGRAFO—Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) 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.

CAPÍTULO V

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTÍCULO 15°—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50/90, IAA SAS está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, nueve de julio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además del 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, nueve de julio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

4. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

ARTÍCULO 16°— Remuneración:

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador, y presenten los soportes respectivos que justifiquen la ausencia.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica grave, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

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

ARTÍCULO 17°— Valor de la remuneración:

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

PARÁGRAFO—El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

CAPÍTULO VI Trabajo dominical y festivo

ARTÍCULO 18°— 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo, sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de la siguiente manera:

- a) A partir de julio del 2026 se incrementará al 90%
 - b) A partir del 1 de julio de 2027 se incrementará al 100%.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Ley 789/2002, Artículo 26).

PARÁGRAFO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en 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 el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 del C.S.T.).

ARTÍCULO 19°— Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 del C.S.T.).

Vacaciones remuneradas

ARTÍCULO 20°— Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 del C.S.T.).

ARTÍCULO 21°— La época de vacaciones será en el momento en que el empleado cumpla el año de servicios y el empleado debe solicitar sus vacaciones por escrito.

La Empresa comunicara con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 del C.S.T.).

ARTÍCULO 22°— Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del C.S.T.).

ARTÍCULO 23°— Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá 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 (Artículo 189 del C.S.T.).

ARTÍCULO 24°— En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

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

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

ARTÍCULO 25°— Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 26°— Se 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 13/67, Artículo 5°).

PARÁGRAFO—En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Ley 50/90, Artículo 3°, parágrafo).

Permisos

ARTÍCULO 27°— La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

1. **Ejercicio del derecho al sufragio** y desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, conforme al artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. **Grave calamidad doméstica**, debidamente comprobada y soportada, en cuyo caso el aviso podrá darse antes o después del hecho, según lo permitan las circunstancias.
3. **Concurrencia a servicios médicos**, exceptuando urgencias, siempre que el trabajador avise con al menos dos (2) días hábiles de anticipación y presente el soporte correspondiente. El permiso será remunerado hasta por dos (2) horas.
4. **Citaciones escolares obligatorias como acudiente**, con permiso laboral remunerado de dos (2) horas, previa entrega de la citación formal del centro educativo con mínimo tres (3) días de anticipación y presentación del certificado de asistencia.
5. **Entierro de compañeros de trabajo**, con aviso hasta un (1) día de anticipación y permiso concedido hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
6. **Licencia de paternidad**, con permiso laboral remunerado de dos (2) semanas calendario, la cual debe ser tomada dentro de los primeros 30 días posteriores al nacimiento del hijo(a) nacidos del cónyuge o de la compañera permanente o entrega del menor (en caso de padre adoptante). El padre debe estar cotizando activamente en una EPS y tener al menos dos (2) semanas cotizadas previas al nacimiento. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor (Ley 2114 de 2021).
7. **Licencia de luto**, con permiso laboral remunerado de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de: su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (suegros-padres compañero(a) permanente e hijastros) y primero civil (padres o hijos adoptivos). Los cinco días deben tomarse de forma consecutiva a partir del momento del fallecimiento y no se pueden fraccionar ni acumular con vacaciones. El trabajador tiene un máximo de 30 días tras el suceso para presentar ante la empresa el certificado de defunción expedido por la autoridad competente y los registros civiles que prueben el parentesco (Ley 1280 de 2009).

El tiempo empleado en los permisos de sufragio y cargos oficiales podrá descontarse o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria, a opción de la empresa, conforme al artículo 57 del C.S.T.

CAPÍTULO VII CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 28. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el 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 81, CST).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse siempre por escrito.

Para los aprendices resultan aplicables las faltas graves establecidas en los artículos 57 y 61 del presente reglamento interno de trabajo. Los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

Si se abren medidas disciplinarias por faltas graves, se informará al monitor de la Institución Educativa por medio del correo electrónico que éste proporcionó al comienzo de la práctica laboral, según lo indicado en el artículo 2.2.6.3.3.3 del Decreto 223 de 2026.

CAPÍTULO VIII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTÍCULO 29°— 1. IAA SAS fijará el salario básico en el momento de la contratación, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

2. El salario se pagará en la carrera 23 No. 66 A - 36 de Bogotá D.C.

3. Períodos de pago: IAA SAS tiene periodos de pagos quincenales.

ARTÍCULO 30°— El salario se pagará al trabajador directamente a través de su cuenta bancaria registrada así:

1. El salario en dinero se pagará por quincenas iguales y vencidas.

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

CAPÍTULO IX

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST

ARTÍCULO 31°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Es obligación de LA EMPRESA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo y garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar el SG-SST, todo lo anterior de conformidad con el Artículo 2.2.4.6.3, del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo No. 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019 Estándares mínimos.

ARTÍCULO 32°— Todos los trabajadores serán afiliados a la EPS de su preferencia o a la que vengan afiliados en su anterior empleo, así como a la ARL, a Caja de Compensación Familiar y a Fondo de pensiones.

ARTÍCULO 33°— Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente a su Jefe Inmediato y deberá hacer lo pertinente para acudir al médico o a la EPS, a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo. Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 34°— Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 35°— Los trabajadores deberán someterse al SGSST, así como a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades competentes, tanto en términos generales como las que ordene la empresa. Estas medidas son fundamentales para la prevención de enfermedades y riesgos asociados al manejo de equipos y otros elementos de trabajo, con el objetivo de evitar accidentes laborales.

PARÁGRAFO - El incumplimiento grave por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, ya sea de forma general o específica y que estén incluidas en el SG-SST, facultará al empleador para dar por terminado el vínculo o relación laboral por justa causa (Artículo 62 del CST). Sin embargo, se debe respetar el derecho de defensa que asiste al trabajador, conforme al Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 36°— Responsabilidades de los trabajadores (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.10): Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: 1.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

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 SGSST de la empresa; 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 del SGSST; y 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SGSST.

ARTÍCULO 37°—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, reportando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 38°—En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, debe ser comunicado inmediatamente por el trabajador a IAA SAS, a su Jefe Inmediato o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. El trabajador informará sobre las consecuencias del accidente y, si le dieron incapacidad, la fecha de inicio, el número de días de incapacidad y en cuál fecha cesará la misma.

ARTÍCULO 39°—Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en IAA SAS, debe ser reportado a la ARL y a EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 2851 de 2015 que modificó el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005). IAA SAS llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual, en cada caso, deberá determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

ARTÍCULO 40°—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto IAA SAS como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del C.S.T., a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y aquellas que las modifiquen, complementen o adicionen.

CAPÍTULO X Prescripciones de orden

ARTÍCULO 41°—Los trabajadores tienen como **deberes** los siguientes:

- a) Cumplir con las obligaciones específicas de su cargo y su horario, conforme a los principios de buena fe, buena voluntad, honradez, diligencia, responsabilidad y de la mejor manera posible.
- b) Respeto y subordinación a los superiores.
- c) Respeto a sus compañeros de trabajo, contratistas, aliados estratégicos y demás personas vinculadas a la operación de la Empresa.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 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 acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, por parte de la Gerencia, sus delegados y los jefes de área, en el marco de sus competencias, entendiendo que su finalidad es orientar y perfeccionar los esfuerzos en beneficio propio y de la Empresa
- h) Acatar rigurosamente las medidas de seguridad indicadas por el jefe inmediato para el manejo de herramientas, equipos, instrumentos de trabajo o vehículos, utilizándolos de manera adecuada, previniendo riesgos y evitando accidentes laborales.
- i) Contribuir activamente al mejoramiento de la productividad y al cumplimiento de los objetivos organizacionales
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Evitar que terceros accedan o utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina o cualquier bien destinado al servicio exclusivo de la Empresa o sus empleados.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

l) Abstenerse de aceptar dinero o dádivas de terceros o compañeros de trabajo para favorecer trámites internos, así como de recibir remuneración de personas ajenas a la Empresa.

m) Hacer uso adecuado y exclusivo de los medios tecnológicos (Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros) para el cumplimiento de funciones laborales. El uso personal de estos medios durante el horario laboral constituye una desatención y, por tanto, una falta en el cumplimiento de los deberes del trabajador.

n) Cumplir con los demás deberes derivados del contrato de trabajo y de los manuales de funciones establecidos para cada cargo, procurando actuar con diligencia e integridad.

ARTÍCULO 41°. Los trabajadores que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes y las obligaciones de estos y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además, en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo ameriten o exijan.

CAPÍTULO XI **Orden jerárquico**

ARTÍCULO 42°—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en IAA SAS, es el siguiente: Representante legal, Gerente y Jefes de Área.

PARÁGRAFO—De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El representante legal y el Gerente.

CAPÍTULO XII **Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores**

ARTÍCULO 43°—**Son obligaciones especiales de IAA SAS:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 27 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

14. Suministrar a cada trabajador cada 4 meses en forma gratuita, un uniforme, a aquellos trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el SMLV. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador (Artículo 230 del C.S.T.).

ARTÍCULO 44°—**Son obligaciones especiales del trabajador:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, útiles y materias primas que le hayan sido entregados para el desarrollo de sus funciones.
4. Mantener una conducta moral intachable en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. En caso de embarazo, la trabajadora deberá iniciar el disfrute de la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 1822 de 2017) al menos una (1) semana antes de la fecha probable de parto.
9. Registrar en las oficinas de IAA SAS su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del CST).
10. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre IAA SAS y en el caso de que así no lo hiciere IAA SAS quedará eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.
11. Presentarse al trabajo y desempeñar sus funciones en óptimas condiciones mentales, absteniéndose de hacerlo bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o consumo excesivo de bebidas energizantes, cuando ello afecte su estado físico o se evidencien signos de alteración.
12. Registrar su huella en los dispositivos de control de entrada y salida dispuestos por la Empresa.
13. Devolver los dineros que le hayan sido pagados en exceso por parte de LA EMPRESA. **1**
14. Laborar en horas extras cuando así lo requiera la Empresa, conforme a las disposiciones legales vigentes.
15. Someterse a requisas y registros autorizados por la Empresa.
16. Manejar con responsabilidad los dineros que le sean confiados por razón de su cargo, y darles el destino indicado por su superior inmediato.

ARTÍCULO 45°—**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 y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
 - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del C.S.T.).
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTÍCULO 46°—**Se prohíbe a los trabajadores** (Artículo 60 del C.S.T.):

1. Sustraer de la empresa o establecimiento los útiles de trabajo, documentos, herramientas, materias primas, productos elaborados o comercializados, desperdicios o basuras, sin previa autorización de la empresa.
2. Ingerir o expender, durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la Empresa, bebidas alcohólicas, productos relacionados con tabaco o nicotina (como cigarrillos y vapeadores), o sustancias psicoactivas.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o con síntomas de haber consumido bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o bebidas energizantes en exceso, o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
4. Introducir, vender o utilizar en las instalaciones de la empresa drogas o sustancias psicoactivas, enervantes o estimulantes.
5. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
7. Ausentarse del trabajo sin justa causa o sin autorización de LA EMPRESA
8. 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.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
12. Ejecutar actos que pongan en riesgo la seguridad propia, la de compañeros, superiores, terceros o los bienes de la Empresa, tales como: fumar en áreas prohibidas, introducir sustancias o elementos peligrosos, no utilizar los elementos de protección personal, conducir vehículos a velocidad excesiva o incumplir normas de seguridad.
13. Distraer la atención durante la jornada laboral mediante juegos, conversaciones inapropiadas, burlas, lecturas ajenas a la labor o cualquier otra actividad que afecte el desempeño.
14. Dormir durante la jornada laboral en cualquier área de las instalaciones de la Empresa.
15. Modificar los horarios de trabajo o laborar horas extras sin autorización expresa de LA EMPRESA. 16. Retirar archivos de los equipos de cómputo o divulgar documentos e información sin autorización escrita, especialmente a personal no autorizado.
17. Pelear, provocar riñas, amenazar, intimidar, coaccionar o utilizar lenguaje irrespetuoso o indecente hacia compañeros, superiores o terceros, dentro o fuera del entorno laboral.
18. Fijar, modificar o retirar leyendas, afiches o cualquier tipo de material en tableros, carteleros o muros de la Empresa sin autorización.
19. Sostener relaciones amorosas o sexuales entre compañeros de trabajo dentro de las instalaciones o durante la jornada laboral.
20. Solicitar préstamos de dinero a subalternos, compañeros de trabajo, contratistas o clientes.

CAPÍTULO XIII **Uniformes Institucionales**

ARTICULO 47°- Se establece el uso obligatorio de los uniformes institucionales para todos los trabajadores del área administrativa, excluyendo a las directivas de la empresa, buscando así mantener la imagen corporativa.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

ARTICULO 48°- Es obligación de todos los trabajadores, utilizar en su sitio de trabajo el uniforme entregado, según los requerimientos establecidos.

ARTICULO 49°- Los uniformes no podrán ser combinados con prendas no establecidas, excepto en caso de fuerza mayor y que esté debidamente justificada.

ARTICULO 50°- Los trabajadores utilizarán los uniformes en su horario de trabajo y de acuerdo con las recomendaciones establecidas por la empresa.

ARTICULO 51°- En caso de pérdida total o parcial de los uniformes por uso indebido, la reposición correrá a cargo del trabajador. La reposición por pérdida solo aplica cuando hay **culpa o negligencia del trabajador**, no en casos fortuitos.

ARTICULO 52°- Se consideran faltas leves: 1. Asistir a la jornada laboral sin el uniforme y sin la debida justificación. 2. Asistir a la jornada laboral con el uniforme en condiciones antihigiénicas y de deterioro, ocasionado por el uso indebido del trabajador.

ARTICULO 53°- Se consideran como faltas graves: 1. Hacer modificaciones a los diseños originales del uniforme. 2. La reincidencia a las faltas leves. 3. Transferir a personas ajenas a la empresa, total o parcialmente, los uniformes entregados por la empresa.

ARTICULO 54°- Las faltas cometidas por los trabajadores, por el mal uso del uniforme, serán sancionadas de la siguiente manera:

a. LAS FALTAS LEVES: Primera vez: Llamado de atención verbal por el jefe inmediato. Segunda vez: Llamado de atención escrito por el jefe inmediato. Tercera vez: serán reportadas por el jefe inmediato al Jefe Administrativo, aplicándose el régimen de sanciones previsto en el presente reglamento, para proceder a imponer una sanción oportuna.

b. LAS FALTAS GRAVES: Primera vez: En caso de daño, por modificaciones en la prenda, el trabajador deberá hacer reposición de la misma. Segunda vez: serán reportadas por el jefe inmediato al Jefe Administrativo, aplicándose el régimen de sanciones previsto en el presente reglamento, para proceder a imponer una sanción oportuna.

CAPÍTULO XIV

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 55°—La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114 del C.S.T.).

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

a) El retardo de menos de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, en una misma quincena dos (2) veces implica: llamado de atención verbal; tres (3) veces llamado de atención escrito; cuatro (4) veces multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez acumulado en un mes, llamado de atención escrito; por cuarta vez acumulado en un mes, multa de la quinta parte del salario de un día.

b) El retardo de quince (15) minutos o más en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez en un mes, llamado de atención escrito; por tercera vez en un mes, multa de la décima parte del salario de un día; por la cuarta vez en un mes, multa de la quinta parte del salario de un día; por quinta vez en un mes suspensión en el trabajo por un día.

c) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez multa de la décima parte del salario de un día y por segunda vez multa de la quinta parte del salario de un día.

d) 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 un día y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 3 días.

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 contable específica para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones. (Artículo 113 del C.S.T.)

ARTÍCULO 57°—Constituyen faltas graves:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por sexta vez acumulado en un mes, suspensión en el trabajo por un día; en una misma quincena seis (6) veces, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta del trabajador en la mañana o en la tarde, en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez, implica suspensión en el trabajo hasta por un día.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, implica suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- d) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica citación a descargos y una sanción que puede ser suspensión en el trabajo hasta por 8 días.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 58°— En toda actuación disciplinaria se aplicarán los principios de: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem, como garantías del debido proceso. (Artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025). Para la imposición de las sanciones establecidas en el reglamento interno de trabajo deberá seguirse el procedimiento establecido por la empresa según la reglamentación mencionada, y las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 59°— Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, IAA SAS notificará por escrito al trabajador inculcado, el pliego de cargos, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la ocurrencia o detección de los hechos, con copia a la hoja de vida. Dentro de la notificación le informará la fecha en la cual será oído en audiencia de descargos y a la cual podrá asistir con un compañero de trabajo si lo solicita. El empleador hará su juicio correspondiente con base en el resultado de dicha audiencia.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 del C.S.T.).

ARTÍCULO 60°—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 del C.S.T.).

CAPÍTULO XV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 61°—Constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte de IAA SAS:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos, grave indisciplina o conductas constitutivas de acoso laboral de acuerdo con lo estipulado en la ley 1010 de 2006, en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes o los compañeros de trabajo.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, instalaciones, equipos y materias primas, herramientas y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T, o cualquier falta grave calificada como tal en fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales a la competencia o dé a conocer asuntos de carácter reservado a terceros, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS
NIT 901654357-9**

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades, incidentes o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARÁGRAFO. En los casos de los numerales 9 a 14 de este Artículo, para la terminación del contrato, la Empresa dará aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto a las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos, conductas constitutivas de acoso laboral o amenaza grave inferida por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferido dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste, de acuerdo con lo estipulado en la ley 1010 de 2006.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 62°- Se califican como graves las siguientes faltas que cometan los trabajadores:

1) El ocultamiento de actos o hechos que directa o indirectamente causen o puedan causar perjuicios graves a la Empresa.

2) No presentarse en el día, hora y sitio de trabajo al vencimiento de una licencia, permiso o incapacidad médica o vacaciones, sin la debida justificación.

3) Faltar al trabajo, sin aviso previo y sin causa plenamente justificada, aunque sea por la primera vez cuando con esto cause perjuicio grave a la Empresa.

4) Presentar descuadre o faltante en la caja o en inventarios puestos a su cuidado o manejo, al igual que obrar con negligencia grave en el manejo de los dineros, documentos valorizados, y/o mercancías que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, a menos que el trabajador ofrezca explicaciones que la empresa considere razonables y aceptables.

5) Cualquier daño grave que, por culpa, negligencia o descuido, o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador en los elementos, equipos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio del cargo.

6) La falta del trabajador en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por cuarta vez.

7) La reincidencia en un trimestre: por más de tres (3) veces en faltas graves que hayan derivado en multas o suspensiones; o la reincidencia por más de cinco (5) veces en faltas leves que hayan derivado en multas o suspensiones.

8) Comentar con terceros, o dar lugar a que estos conozcan, asuntos internos de la empresa calificados por ésta



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

como reservados, o que dicha confidencialidad aparezca como evidente, bien sea que dichos asuntos estén bajo la responsabilidad del trabajador o sean conocidos por éste en virtud o a causa de su trabajo, cuando con ello se cause o pueda causar un perjuicio grave a la Empresa, a menos que legalmente esté obligado a denunciarlos.

- 9) El desarrollo de actividades particulares que estén directa o indirectamente relacionadas con el objeto social de la Empresa.
- 10) Desarrollar en horas y días laborales actividades personales sin autorización de sus jefes inmediatos.
- 11) Aceptar o solicitar sobrefacturaciones, prebendas, dádivas o concesiones especiales a los proveedores o usuarios de la Empresa, a cambio de preferirlos en los negocios, contratos o compras efectuadas a nombre de la Empresa.
- 12) Toda inexactitud grave y relevante en las respuestas al formulario de solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la empresa.
- 13) Extraer de la Empresa, sin autorización previa de los directivos de ésta, cualquier documento confidencial cuando con ello se cause perjuicio o esté dirigido a obtener un provecho indebido para el trabajador.
- 14) Certificar a la Empresa para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad.
- 15) Engañar a la empresa mediante la presentación de cuentas de cobro por gastos no causados o injustificados.
- 16) Expedir recibos, certificados o documentos en general, sobre valores, servicios, hechos o situaciones que no correspondan a la realidad o expedirlos sin estar autorizados para ello.
- 17) Incumplir de manera grave el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Empresa, crear condiciones de inseguridad o situaciones antihigiénicas o no cumplir cabalmente con las normas preventivas o profilácticas establecidas por la empresa.
- 18) Ingerir licores, estupefacientes, sustancias alucinantes o similares, en cualquier cantidad, durante su jornada laboral o hacerlo en cualquier tiempo dentro de las instalaciones de la Empresa, sus predios o anexidades.
- 19) Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Empresa cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera, sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
- 20) Causar de manera intencional daños graves a las instalaciones, equipos, vehículos y elementos de la Empresa.
- 21) Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del trabajo propio, o permitirle el uso de vehículos, instrumentos, elementos y materiales de la Empresa, cuando quiera que con ello se cause perjuicios graves a esta.
- 22) Enmendar o alterar comprobantes, documentos o formularios ya diligenciados.
- 23) Agredir de manera verbal o física a clientes, acompañantes, visitantes o usuarios de la Empresa.
- 24) Patrocinar, permitir, ayudar o colaborar en la ejecución de hechos calificados en la ley, en el contrato de trabajo o en este Reglamento como faltas graves o constitutivas de justa causa de despido, cuando esa participación haya sido determinante para la realización del hecho.

CAPÍTULO XVI

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTÍCULO 63°—Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Representante legal, Gerente y/o Jefe de Área, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 64°—Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse.

PARÁGRAFO—En IAA SAS no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVII

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ARTÍCULO 65°—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por IAA SAS 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 66°—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSUMOS Y ADITIVOS ALIMENTARIOS IAA SAS NIT 901654357-9

1. 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.
2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) 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.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
4. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 67°. De acuerdo con la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006), reglamentada por la Circular 26 de 2023 y la Resolución 3461 de 2025, que derogó las resoluciones 652 y 1356 de 2012, y donde se determina en forma precisa su conformación y su funcionamiento, IAA SAS conformará un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

PARÁGRAFO. Por el número de trabajadores, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. La empresa podrá, de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

CAPÍTULO XVIII **Cláusulas ineficaces**

ARTÍCULO 68°—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 del C.S.T.).

CAPÍTULO XIX **Publicación y vigencia**

ARTÍCULO 69°— EL presente Reglamento queda publicado en los términos establecidos en la ley 1429 de 2010, mediante la fijación de una (1) copia de carácter legible, en un (1) sitio de la empresa.

ARTÍCULO 70°— El presente Reglamento ha sido dado a conocer entre los empleados de la Empresa y en consecuencia entrará a regir a partir de su publicación, en los términos del artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XX **Disposiciones finales**

ARTÍCULO 71°—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.

ALBERTO IGNACIO BERNAL RAMIREZ
Representante legal, 28 de agosto de 2026