

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 1 de 92

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE RESTREPO GOMEZ S.A.S.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 2 de 92

PREÁMBULO

RESTREPO GOMEZ S.A.S. en cumplimiento de sus objetivos empresariales y dentro de su continúa búsqueda de bienestar para sus trabajadores, implementa todas las herramientas que sean necesarias para garantizar un excelente ambiente de trabajo, que permita una colaboración armónica entre sus empleados mediante la delimitación de comportamientos adecuados y normas claras de interacción, todas ellas dentro de los más estrictos parámetros de legalidad y respeto por la dignidad humana.

Desde esta perspectiva y alineados con los propósitos contenidos en nuestra misión, visión, código de conducta y ética y nuestros valores, el Reglamento interno de Trabajo aquí plasmado establece las normas que rigen la relación entre **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y sus empleados.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo obedece al prescrito por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** NIT. 890.110.850-5, con domicilio principal en la Vía 40 No. 54 – 58 Parque Industrial La María - Barranquilla, Atlántico.

ARTÍCULO 2. Alcance. A sus disposiciones, quedan sometidos tanto **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** como todos sus trabajadores. Este reglamento constituye el conjunto de normas y disposiciones, que, conforme a la ley, 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.

PARÁGRAFO 1. Igualmente se encuentran sometidos a este Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores de las sedes del Empleador ubicadas en Cartagena (Bolívar) en la Transversal 53 A N.º 21B – 09 Urbanización Alcatraz, Barrio El Bosque y en Santa Marta (Magdalena) en la Diagonal 33 N.º 8 – 41 Barrio Mama toco, o para aquellas sedes que se abran posteriormente en cualquier lugar del país.

PARÁGRAFO 2. Este Reglamento tiene como finalidad procurar el orden y la paz, la efectiva convivencia, un entorno laboral justo, equitativo y sostenible, asegurar un equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleador y trabajadores, fomentar la igualdad de género, y erradicar toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo; procurar la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y el respeto por la dignidad humana en el proceso económico del empleador. Su ámbito y validez se circunscribe a los trabajadores de la entidad empleadora, como norma particular y por lo tanto

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 3 de 92

el mismo no contraria los preceptos generales de la ley, con figurantes del derecho individual y colectivo del trabajo.

ARTÍCULO 3. Fundamentos. El presente Reglamento se encuentra fundamentado en los principios, valores, políticas y objetivos declarados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, en su misión, visión, su código de conducta y ética y el Artículo 104 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que la rijan, los cuales, habrán de tenerse en cuenta como criterios básicos para su interpretación, integración y aplicación.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 4. Quien aspire a ser trabajador de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** deberá adjuntar los siguientes documentos:

- A. Formato de hoja de vida con los respectivos soportes o certificaciones laborales de empleos anteriores.
- B. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- C. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- D. Fotocopia de diploma y/o certificados que acrediten los estudios necesarios para demostrar la calidad o condición de la profesión o perfil del candidato respecto del cargo al que se aspira.

PARÁGRAFO 1. El aporte de la información y todo tipo de anexos implica por parte del aspirante la declaración de autenticidad de los documentos y su consentimiento para que sean verificados. **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante; siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 2. El nuevo trabajador recibirá los documentos necesarios de inducción, manual de funciones, la relación de los activos que se le entregan para realizar su trabajo los cuales están bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones que se den a criterio de su jefe inmediato.

PARÁGRAFO 3. El contrato de trabajo podrá ser firmado digital o electrónicamente por cualquiera de las partes o por ambas, siempre que cumpla las condiciones establecidas en el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 4 de 92

ARTÍCULO 5. Todo aspirante a trabajar en **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** deberá practicarse los exámenes médico-ocupacionales de ingreso. Los gastos de los exámenes médicos de ingreso y las ayudas diagnósticas estarán a cargo del Empleador.

ARTÍCULO 6. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, es discrecional de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** vincular laboralmente al aspirante. En todo caso, la empresa no está obligada a justificar la motivación de su determinación, ni a expedir certificación sobre el resultado de los exámenes médicos.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 7. RESTREPO GOMEZ S.A.S. una vez haya aceptado al aspirante, podrá estipular con este, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador, las aptitudes y conocimientos del trabajador de acuerdo con las labores para las cuales ha sido contratado y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 8. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 9. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato (Artículo 78 C.S.T.).

ARTÍCULO 10. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento por el empleador o el trabajador y sin previo aviso sin que haya lugar a responsabilidad, ni indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba el trabajador continua 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 legales.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 5 de 92

CAPITULO IV CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 11. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo dentro del Derecho Laboral que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- A.** La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- B.** La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- C.** La formación se recibe a título estrictamente personal;
- D.** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el 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.
 - 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 1. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema Integral de la Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales que cubre **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, como dependiente y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO 2. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema General

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 6 de 92

de la Seguridad Social en Salud y en Riesgos Laborales de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** bajo el régimen de dependiente.

PARÁGRAFO 3. 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 4. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, sin importar si la formación es tradicional o dual.

PARÁGRAFO 5. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO 6. El contrato de aprendizaje siempre deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- A.** Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- B.** Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- C.** Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- D.** Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- E.** Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- F.** Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- G.** Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- H.** Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- I.** La obligación de afiliación al Sistema General de la Seguridad Social en Salud y Riesgos laborales en la fase lectiva y Salud, Riesgos Laborales y Pensión en la fase práctica o modalidad dual.
- J.** Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- K.** Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- L.** Fecha de suscripción del contrato.
- M.** Firmas de las partes.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 7 de 92

ARTÍCULO 12. MODALIDADES ESPECIALES DE FORMACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA, PROFESIONAL Y TEÓRICO PRÁCTICA EMPRESARIAL. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- A.** Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que el Empleador establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.
- B.** La realizada en el Empleador por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- C.** El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.
- D.** El aprendiz de capacitación de nivel semi calificado. Se entiende como nivel de capacitación semi calificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas. Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

ARTÍCULO 13. EMPRESAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES. El Empleador estará en la obligación de contratar aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña, cuando ocupe un número de trabajadores no inferior a quince (15). El Empleador podrá cumplir con la cuota obligatoria de aprendizaje teniendo, a practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, desarrollando actividades propias del Empleador, siempre y cuando estos no superen el (25%) del total de aprendices. El Empleador cuando tenga menos de diez (10) trabajadores podrá contratar voluntariamente un aprendiz de formación del SENA. El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias del Empleador, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 8 de 92

ARTÍCULO 14. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal del Empleador, debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un (1) aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva entidad, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. **PARÁGRAFO 1.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, el Empleador deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

ARTÍCULO 15. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 16. SELECCIÓN DE APRENDICES. El Empleador obligado a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi calificada, técnica o tecnológica. El empleador no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTÍCULO 17. LISTADO DE OFICIOS MATERIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 9 de 92

materias.

ARTÍCULO 18. ENTIDADES DE FORMACIÓN. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

- A. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- B. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
- C. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en la ley.
- D. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 19. RECONOCIMIENTO PARA EFECTOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL IMPARTIDA DIRECTAMENTE POR EL EMPLEADOR. El Empleador puede impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requiriendo de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual cumplirá las siguientes condiciones:

- A. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
- B. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
- C. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud. En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por el Empleador para acceder a la autorización.

PARÁGRAFO 1. De serle autorizados los cursos al Empleador por parte del SENA, aquella deberá encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 10 de 92

Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

PARÁGRAFO 2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

PARÁGRAFO 3. El Empleador al recibir autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitará el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA del Empleador.

ARTÍCULO 20. DISTRIBUCIÓN Y ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA. El Empleador y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos del Empleador. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año. La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral. En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico. Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 21. 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 **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6°, C.S.T.).

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de **RESTREPO GÓMEZ S.A.S.** serán las que se establecen en el presente artículo, de conformidad con la naturaleza del cargo, las necesidades del servicio y la programación definida por el empleador.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 11 de 92

Para efectos de la organización de la jornada laboral, el personal de **RESTREPO GÓMEZ S.A.S.** se clasifica en:

- A. Personal Administrativo**, que desempeña sus funciones en las instalaciones administrativas de la empresa.
- B. Personal Técnico Operativo**, que ejecuta sus labores en campo, de acuerdo con la programación de rutas y la prestación de los servicios contratados por la empresa.

Para el **Personal Administrativo**, la empresa implementará un sistema de rotación semanal de horarios, de acuerdo con la programación establecida por el empleador. En consecuencia, los trabajadores cumplirán el **Horario A** durante una semana y el **Horario B** durante la semana siguiente, alternándose sucesivamente entre ambos horarios, salvo que, por necesidades del servicio, razones operativas o administrativas, el empleador disponga una programación diferente, respetando en todo caso la jornada máxima legal vigente y los derechos laborales del trabajador.

Horario A (42 horas semanales):

- **Lunes:** de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:30 p.m. a 5:30 p.m.
Descanso: de 12:00 m. a 1:30 p.m.
- **Martes a jueves:** de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 5:30 p.m.
Descanso: de 12:00 m. a 2:00 p.m.
- **Viernes:** de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:30 p.m. a 5:00 p.m.
Descanso: de 12:00 m. a 1:30 p.m.
- **Sábado:** de 8:00 a.m. a 12:00 m.

Horario B (42 horas semanales):

- **Lunes a jueves:** de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:30 p.m.
Descanso: de 12:00 m. a 1:30 p.m.
- **Viernes:** de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
Descanso: de 12:00 m. a 1:00 p.m.
- **Sábados:** no se labora.

Los períodos de descanso anteriormente señalados no hacen parte de la jornada laboral y, por tanto, no se computarán como tiempo efectivamente trabajado.

Para el **Personal Operativo**, la jornada laboral se desarrollará mediante turnos de trabajo, de acuerdo con la programación diaria de rutas y la prestación de los servicios contratados por la empresa.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 12 de 92

Con el fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y atender las necesidades operativas de los clientes, el empleador podrá asignar los siguientes turnos de trabajo, los cuales podrán programarse de manera independiente o combinarse entre sí, conforme a las necesidades del servicio, procurando que la jornada ordinaria no exceda la máxima legal vigente.

Para tal efecto, se establecen los siguientes turnos:

- **Turno 1:** lunes a sábado, de **8:00 a.m. a 12:00 m.** (24 horas semanales).
- **Turno 2:** lunes a jueves, de **2:00 p.m. a 6:00 p.m.** y viernes, de **2:00 p.m. a 4:00 p.m.** (18 horas semanales).
- **Turno 3:** lunes a jueves, de **8:00 p.m. a 12:00 a.m.** y viernes, de **8:00 p.m. a 10:00 p.m.** (18 horas semanales).

Los turnos podrán asignarse de manera individual o combinarse entre sí, de acuerdo con la programación de las rutas y las necesidades del servicio. Entre otras modalidades, podrán combinarse el **Turno 1 con el Turno 2** o el **Turno 1 con el Turno 3**, así como cualquier otra combinación que determine el empleador, siempre que se respete la jornada máxima legal vigente y los períodos mínimos de descanso establecidos en la legislación laboral.

En aquellos casos en que, por la naturaleza de la operación, sea necesario prestar servicios en horarios diferentes, dominicales, festivos o mediante sistemas especiales de turnos, estos serán programados por el empleador conforme a la legislación laboral vigente, reconociendo los recargos y descansos compensatorios a que haya lugar.

Los períodos de descanso semanal podrán comprender los días **sábado, domingo y/o días festivos**, o distribuirse en cualquier otro día de la semana, de conformidad con la programación de turnos, las necesidades del servicio y la naturaleza de las funciones desempeñadas. Cuando, por razones del servicio, el trabajador deba laborar en domingos o días festivos, el empleador otorgará los descansos compensatorios y reconocerá los recargos correspondientes, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

RESTREPO GOMEZ S.A.S. podrá programar turnos de trabajo eventual cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Por cada domingo festivo trabajado se conocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 1. Estos horarios estarán sometidos a la implementación gradual que establece la Ley 2101 del 15 de Julio de 2021, o por las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 13 de 92

PARÁGRAFO 2. Todos los horarios están condicionados a las necesidades de servicio según las labores para las que haya sido contratado cada trabajador.

ARTÍCULO 23. RESTREPO GOMEZ S.A.S. establecerá individual o colectivamente los horarios y/o turnos de trabajo de sus trabajadores sujetándose a la jornada establecida en el artículo anterior. No obstante, podrá introducir a los horarios y/o jornadas y/o turnos correspondientes, individual o colectivamente, los ajustes, cambios o modificaciones que considere pertinentes teniendo en cuenta lo previsto por la Ley 2101 del 2021.

ARTÍCULO 24. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán establecidas por la **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** de conformidad con lo señalado en los artículos 22 y 23 del presente reglamento. Ni el tiempo de descanso ni el de otros que se tomaren o establecieren, será computable dentro de la jornada laboral, ni serán acumulables ni canjeables entre sí por tiempo.

PARÁGRAFO 1. RESTREPO GOMEZ S.A.S. podrá modificar los horarios de trabajo, las horas de ingreso y salida de sus trabajadores y los turnos de trabajo respetando las regulaciones legales en materia de jornada máxima permitida y de trabajo en días dominicales y festivos.

PARÁGRAFO 2. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes; todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir cabalmente sus deberes sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 25. Cuando la naturaleza de las labores realizadas por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana (art. 165, C.S.T.) y conforme a la interpretación extensiva de la Ley 2101 de 2021 Art 5.

ARTÍCULO 26. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo del Reglamento Interno de Trabajo, en caso de que se desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan 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. (Art. 166 del C.S. T.).

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 14 de 92

CAPÍTULO VII

JORNADA LABORAL FLEXIBLE, DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS, TRABAJO DIURNO, NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 27. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y sus trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar al Empleador 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 este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Art. 20, literal c, Ley 50 de 1990).

RESTREPO GOMEZ S.A.S. y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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.

ARTÍCULO 28. DISMINUCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA LABORAL. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la Ley 2101 de 2021 podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

1. Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
2. Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
3. A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 15 de 92

ARTÍCULO 29. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

Para efectos de la aplicación de las disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y recargos, se entenderá por:

- **Trabajo diurno:** el que se realiza entre las **seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.)**.
- **Trabajo nocturno:** el que se realiza entre las **diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) del día siguiente**.

ARTÍCULO 30. El trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 31. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 1. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2. RESTREPO GOMEZ S.A.S., 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.

PARÁGRAFO 3. Sólo se reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando la **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** expresamente lo autorice a sus empleados, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

ARTÍCULO 32. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de realizarse entre las **7:00 p.m. y las 6:00 a.m.** del día siguiente, se remunerará con un recargo del **treinta y cinco por ciento (35%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c), de la Ley 50 de 1990.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos mencionados anteriormente se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 16 de 92

ARTÍCULO 33. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 34. El Empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, domingos o días de descanso obligatorio, sino cuando expresamente y por escrito lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 26 de este Reglamento. **PARÁGRAFO 1.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre el empleador y los trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 35. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación nacional. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

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

PARÁGRAFO 2. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador fijará en un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical y que quedan obligados a laborar conforme con lo anterior; por ende no habrá lugar al reconocimiento de valores adicionales al sueldo por trabajo suplementario a aquellos trabajadores que en su remuneración básica mensual tienen inmerso este derecho. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 36. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

- A.** El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera 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.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 17 de 92

B. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

PARÁGRAFO 2. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 3. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, 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 4. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o 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 o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 37. El descanso en los días sábado y domingo tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 38. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionales por fracción teniendo en cuenta el número de días trabajados. (Art. 186 C. S del T.) **PARÁGRAFO 1. RESTREPO GOMEZ S.A.S.** computará el día sábado como hábil a los trabajadores que salgan a disfrutar del periodo vacacional correspondiente. Además, no se reconocerá el auxilio de transporte durante este periodo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 18 de 92

ARTÍCULO 39. La época de vacaciones debe ser señalada por el Empleador 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 o el trabajador deberán notificar con quince (15) días de anticipación la fecha del disfrute de las vacaciones. (Art. 187 C. S del T.). **PARÁGRAFO 1.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 CST).

ARTÍCULO 40. Si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al empleado que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del mismo modo no puede el empleado pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional.

ARTÍCULO 41. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el empleador puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas (7 días máximo) de acuerdo con lo preceptuado en la Ley 1429 del 2010.

PARÁGRAFO 1. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un (1) año de servicio y proporcionalmente por fracción de año laborado, cualquiera sea la clase de contrato. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art. 189 C.S.T.)

ARTÍCULO 42. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Art. 190 C. S del T.). Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

ARTÍCULO 43. 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 44. El Empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas. (Art. 5º Decreto No. 13 de 1967).

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 19 de 92

PARÁGRAFO 1. 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 y cualquier tipo de contrato. (Art. 3º Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO X PERMISOS

ARTÍCULO 45. Para que un trabajador pueda dejar de concurrir a sus labores, deberá obtener previamente un permiso expreso del superior autorizado para ello.

ARTÍCULO 46. El otorgamiento del permiso está sujeto al siguiente procedimiento:

- A.** Que se solicite al superior con por lo menos 24 horas de anticipación, con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan, indicando el tiempo de duración, salvo en el caso de grave calamidad doméstica en el cual dará aviso y justificación en la debida oportunidad o al momento de regresar al trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las normas internas de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- B.** Que el número de trabajadores que se ausenten no perjudique la marcha normal de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** o del área respectiva.
- C.** Que el trabajador no haya sido citado previamente a descargos o no se le haya comunicado una sanción disciplinaria en coincidencia con el día o días solicitados como permiso.
- D.** Dentro de lo posible, el trabajador deberá acompañar a su solicitud, el documento que soporte la razón justificable del permiso.

ARTÍCULO 47. Permisos voluntarios: Los permisos y licencias no establecidos en el presente reglamento como obligatorios, podrán ser descontados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera de lo laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo ciertos criterios sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Cuando se trata de permisos voluntarios que se otorgan al trabajador como puede ser el permiso para que realice una diligencia en alguna oficina, o para que asista a algún evento (un matrimonio, cumpleaños, etc.), el asunto es un tanto distinto. En este caso, como no es una obligación que la ley impone al empleador, ni es un derecho que la ley concede al trabajador, el empleador no debe cargar con el costo de esos permisos, de manera que ese costo puede ser trasladado al trabajador, pues ha sido su decisión no trabajar. **PARÁGRAFO 1.** Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 20 de 92

CAPÍTULO XI LICENCIAS

De la novedad laboral de licencia: Un trabajador se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia (licencia ordinaria), por enfermedad, por maternidad, paternidad o por luto.

ARTÍCULO 48. El empleador concederá las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- A.** Para el ejercicio del sufragio, de conformidad con la Ley 403 de 1997 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
- B.** Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- C.** En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como todo suceso personal, familiar o derivado de caso fortuito o fuerza mayor que, por su gravedad, afecte de manera significativa al trabajador o a un miembro de su núcleo familiar. Para efectos de su evaluación podrán considerarse, entre otros, los eventos que involucren familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, sin perjuicio de que la empresa analice otras circunstancias que, conforme al principio de razonabilidad y a la normatividad vigente, justifiquen el otorgamiento de la licencia.
- D.** 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;
- E.** Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas siempre que el trabajador informe previamente al empleador y aporte el soporte correspondiente, salvo casos de urgencia, 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.
- F.** Para asistir a las obligaciones escolares en calidad de acudiente, cuando la asistencia personal del trabajador sea requerida de manera obligatoria por el establecimiento educativo de un menor de edad respecto del cual ejerza dicha calidad, siempre que informe previamente al empleador y aporte el soporte correspondiente, salvo que las circunstancias impidan el aviso anticipado.
- G.** Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- H.** Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 21 de 92

- I. Para asistir a diligencias judiciales, administrativas, médicas, psicológicas, psiquiátricas o de protección derivadas de situaciones de violencia basada en género, cuando la presencia del trabajador o la trabajadora sea requerida por la autoridad competente o por el profesional tratante, de conformidad con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. CITAS MÉDICAS U ODONTOLÓGICAS. De conformidad con la normatividad laboral colombiana y con el fin de garantizar tanto el derecho fundamental a la salud de los trabajadores como la adecuada prestación del servicio de RESTREPO GÓMEZ S.A.S., se establecen las siguientes disposiciones para la solicitud y otorgamiento de permisos para citas médicas:

- A. La empresa garantiza el derecho de sus trabajadores a asistir a citas, procedimientos y controles médicos necesarios para el cuidado de su salud, de conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
- B. El trabajador deberá procurar programar sus citas médicas en horarios que minimicen la afectación de la operación de la empresa, preferiblemente al inicio o al final de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, deberá informar al empleador con la mayor anticipación posible y presentar el soporte correspondiente.
- C. Como regla general, el trabajador procurará concentrar sus citas médicas en el menor número de jornadas laborales posible. Cuando por razones médicas, tratamientos continuos, controles especializados, incapacidades, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, urgencias o cualquier otra circunstancia debidamente soportada sea necesario asistir a un mayor número de citas durante la jornada laboral, la empresa concederá el permiso correspondiente, previa presentación de los soportes médicos respectivos.

PARÁGRAFO 2. CALAMIDAD DOMESTICA. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. El empleador analizará cada caso particular, pudiendo conceder los días de calamidad doméstica según la gravedad de la misma. En todo caso, la empresa limita a dos (2) días remunerados, la calamidad doméstica. Surtido dicho término, se efectuarán los descuentos correspondientes. Si no se presentan pruebas de la calamidad por cualquier medio dentro de tres (3) días siguientes de la ocurrencia de la grave calamidad doméstica, el empleador procederá con el proceso disciplinario pertinente.

Se entiende por calamidad doméstica de acuerdo con la Jurisprudencia: *“todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física*

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 22 de 92

de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.” Sentencia C-930 de 2009.

La duración del permiso debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, atendiendo el principio de razonabilidad. Para ello se debe “*sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc.*”

PARÁGRAFO 3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y la licencia se concederá hasta un diez por ciento (10%) de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, el número de los compañeros de la misma sección o dependencia que se ausenten no puede ser tal que perjudique la marcha y/o funcionamiento de la organización, a juicio del representante respectivo de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 4. LICENCIA POR VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. En los casos en que el trabajador o la trabajadora requiera hacer uso de la licencia prevista en el literal i) del presente artículo, deberá informar al empleador con la mayor anticipación posible y presentar el soporte que acredite la necesidad de asistir a la respectiva diligencia, consulta o actuación, salvo que las circunstancias del caso impidan el aviso previo o la presentación inmediata del soporte.

La empresa garantizará la confidencialidad de la información suministrada y de los documentos aportados para la solicitud de esta licencia, los cuales serán tratados conforme a la normativa vigente sobre protección de datos personales. Así mismo, adoptará las

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 23 de 92

medidas necesarias para prevenir cualquier acto de discriminación, represalia o revictimización con ocasión de la solicitud o disfrute de esta licencia.

ARTÍCULO 49. Licencia por luto. RESTREPO GOMEZ S.A.S. concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este inciso. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:
Padres
Hijos
Hermanos
Abuelos
Nietos

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD:
Cónyuges
Padres del cónyuge
Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

CIVIL:
Padres adoptivos
Hijos adoptivos

ARTÍCULO 50. Licencia de maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. El empleador garantizará el derecho de la mujer durante el embarazo, trabajo de parto, posparto y duelo gestacional y perinatal con libertad de decisión, consciencia y respeto; así como reconocer y garantizar los derechos de los recién nacidos (Ley 2244 de 2022):

- A.** Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- B.** Para los efectos de la licencia de que trata este numeral, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 24 de 92

- El estado de embarazo de la trabajadora;
 - La indicación del día probable del 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.
- C.** Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente para la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
- D.** La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.
- E.** En caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
- F.** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a las que tiene derecho de la siguiente manera:
- Licencia de maternidad preparto: Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
 - Licencia de maternidad posparto: Esta licencia tendrá una duración de 17 semanas contadas desde la fecha del parto, o de 16 a 18 semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el numeral anterior.

ARTÍCULO 51. En caso de parto múltiple, la trabajadora tendrá derecho al pago de dos (2) semanas adicionales a las 18 iniciales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

ARTÍCULO 52. Descanso remunerado durante la lactancia: RESTREPO GOMEZ S.A.S. está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante seis (6) meses después de ser efectuada la licencia de maternidad. (Art 238 C.S.T.)

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 25 de 92

ARTÍCULO 53. Licencia de paternidad: RESTREPO GOMEZ S.A.S. concederá al trabajador que tenga un hijo con su cónyuge o compañera permanente una licencia remunerada de paternidad de dos (2) semanas.

- A. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.
- B. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.
- C. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- D. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.
- E. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

ARTÍCULO 54. 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 este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

- A. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:
 - El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
 - La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
 - En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
 - La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 26 de 92

B. Para los efectos de la licencia de que se trata, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- Los padres deberán presentar ante **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** un certificado médico, en el cual debe constar:
 - ✓ El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - ✓ La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - ✓ La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
 - ✓ La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

C. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 55. Licencia parental flexible de tiempo parcial: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

A. La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 27 de 92

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y el trabajador.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la licencia y del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

B. Para los efectos de la licencia parental flexible de tiempo parcial, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- Debe existir mutuo acuerdo entre **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - ✓ El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - ✓ La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - ✓ La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** dará respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

C. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

ARTÍCULO 56: Las licencias que no se encuentren legalmente establecidas como remuneradas, serán consideradas remuneradas o no a discreción de la gerencia o quien está delegue, siempre y cuando no afecte el funcionamiento de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 28 de 92

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 57. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

- A. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo, por tarea, por combinación de estos sistemas o por cualquier sistema diferente como el pago de un salario básico y un componente flexible dependiendo del desempeño del trabajador; pero siempre respetando el salario mínimo legal.
- B. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- C. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al Empleador que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
- D. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad social, ni de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- E. El trabajador con que se pacte esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha en los casos a los que haya lugar, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 58. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por período mayores. (Art. 133 C. S. del T.)

ARTÍCULO 59. Salvo convenio por escrito en contrario, el pago de los salarios se efectuará mediante consignación o dispersión de fondos (transferencia electrónica), conforme se pacte en el contrato de trabajo o a elección de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 29 de 92

PARÁGRAFO 1. RESTREPO GOMEZ S.A.S. a su elección, podrá pagar a los trabajadores el salario pactado, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor de los trabajadores, o cualquier otra suma que debiere, directamente en dinero efectivo o a través de cheque de Banco de la ciudad donde labore el trabajador, o a través de consignación que se realizará en la cuenta de nómina correspondiente.

PARÁGRAFO 2. En caso de que el empleado requiera que su asignación salarial sea entregada a un tercero, deberá autorizarlo de manera escrita, identificando el beneficiario y la cuenta bancaria en la cual se ha de efectuar la consignación, o la autorización para que se entregue en dinero en efectivo. Esta autorización será actualizada cada mes y será de exclusiva responsabilidad del trabajador revocarla expresamente. **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** se abstendrá de realizar pago a varias personas, excepto por disposición judicial debidamente notificada.

ARTÍCULO 60. PERIODOS DE PAGO: El salario para los trabajadores de planta se pagará en forma mensual. En todo caso, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** de acuerdo con sus políticas internas podrá definir una frecuencia y periodo de pago diferente. **PARÁGRAFO 1.** Cuando las fechas de pago correspondan a días no hábiles, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** pagará al siguiente día hábil.

ARTÍCULO 61. El salario se pagará al trabajador directamente así:

- A. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- B. 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. (Art. 134 C. S. del T.).

PARÁGRAFO 1. Los servicios de salud y riesgos laborales de carácter obligatorio para el empleador serán prestados por cualquiera de las Empresas Promotoras de Salud (EPS) que se encuentren establecidas y autorizadas por la Superintendencia de Salud para su funcionamiento en el lugar del domicilio del trabajador, que libre y voluntariamente escoja cada trabajador. Estarán a cargo del empleador las prestaciones por salud y riesgos laborales en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por la EPS o ARL o instituciones prestadoras de servicios (IPS) o por cualquier otro motivo. Lo anterior de conformidad a lo establecido en el artículo 193 del C. S. el T.

ARTÍCULO 62. Trámite de préstamos a trabajadores. Artículo 151 C.S.T. modificado por la Ley 1429 de 2010. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 30 de 92

la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones. **PARÁGRAFO 1. RESTREPO GOMEZ S.A.S.** previamente evaluará la realización de préstamos a sus empleados en la que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entre otros, con base en tales parámetros y la disponibilidad de recursos, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** aprobará o rechazará las solicitudes que le presenten sus empleados.

CAPÍTULO XIII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 63. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial; lo anterior de conformidad al programa de Seguridad Salud y Trabajo (salud ocupacional) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 64. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 65. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces de manera inmediata o en caso de no ser posible a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada y falta grave 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.

PARÁGRAFO 1. En caso de tener que concurrir a citas médicas de su EPS y/o ARL, estando dentro de su jornada laboral, el trabajador deberá presentar a **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** la constancia de asistencia al médico, emitida por su EPS y/o ARL en la cual se indique la hora de finalización de esta.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 31 de 92

PARÁGRAFO 2. Respecto al tiempo para asistir a consulta médica, es necesario que el trabajador presente el documento emitido por la EPS y/o ARL correspondiente una vez surtida la cita médica dentro del día hábil siguiente; donde conste el día, la hora y la duración de la consulta, excepto cuando el caso sea de urgencia, situación en la cual deberá presentar a **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida del centro médico.

PARÁGRAFO 3. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico inscrito a la EPS y/o ARL, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** en determinados casos.

PARÁGRAFO 4. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, una vez sea conocido por ésta, deberá comunicarlo de inmediato y por escrito al Empleador o a su representante con el objeto de que pueda hacer efectivas las disposiciones legales, referentes a la protección a la maternidad. En igual forma procederá cuando ocurra el parto prematuro o el aborto si éste se presentare. En todo caso si la trabajadora no diese los avisos indicados en la forma prevista se considerará que el empleador no tiene conocimiento de su estado de embarazo, de maternidad efectiva o frustrada, para los efectos legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 66. El trabajador que se encuentre afectado por alguna enfermedad que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal por ser contagiosa o crónica; será aislado provisionalmente hasta cuando el médico certifique que puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965 Artículo 7 numeral 15.

ARTÍCULO 67. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para la prevención de las enfermedades y los riesgos, en el manejo de equipos, máquinas y todo elemento de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo. **PARÁGRAFO 1.** El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica, que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y que se le hayan comunicado por escrito; facultan a la **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 68. En caso de accidente de trabajo, el coordinador de la respectiva dependencia, o su representante, de ser necesario ordenará la prestación los primeros auxilios, se tomarán

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 32 de 92

todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la Administradora de Riesgos Laborales y Empresa Promotora de Salud. **PARÁGRAFO 1. RESTREPO GOMEZ S.A.S.** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. En este caso sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 69. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, o a su representante, y al área encargada de salud y seguridad en el trabajo o quien hiciere sus veces. El empleado deberá informar acerca de la incapacidad que le hubiere sido expedida como consecuencia del accidente en los términos dispuestos por las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 70. RESTREPO GOMEZ S.A.S. y las ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales; para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional será informado dentro de las 48 horas siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, tanto a la Administradora de Riesgos Laborales como a la Entidad Promotora de Salud a las que esté afiliado el empleado.

ARTÍCULO 71. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el Empleador como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos Laborales, del Código Sustantivo del Trabajo, el parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.37 Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 del 11 de julio de 2012, legislación vigente sobre Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 72. El Empleador tiene afiliados a todos sus trabajadores al Sistema General de Pensión y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras de Fondos de Pensiones que ellos hayan elegido.

ARTÍCULO 73. El Empleador, incluye a todos los trabajadores cualquiera que sea la vinculación realizada dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Artículo 1º Ley 1562 del 11 de julio de 2012), por lo cual suministrará:

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 33 de 92

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos en la ejecución de sus labores para el Empleador.
2. Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST, establecido.

ARTÍCULO 74. La Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos laborales) respecto de los trabajadores del Empleador será de su entera responsabilidad.

ARTÍCULO 75. APORTES A SEGURIDAD SOCIAL. Estando vigente la relación laboral, no se podrá desafiliarse al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiera mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiera procedido a su giro a la entidad promotora de salud. Los servicios continuarán siendo prestados por la entidad promotora de salud a la que el trabajador esté afiliado hasta por un período máximo de seis (6) meses verificada la mora, sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, conforme las disposiciones legales.

CAPÍTULO XIV INCAPACIDADES

ARTÍCULO 76. En relación con las incapacidades médicas se establecen los siguientes parámetros:

- A. La simple manifestación del empleado de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular no será aceptada por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** como excusa.
- B. El empleado deberá informar a la Dirección Administrativa, área de Gestión Humana y a su jefe inmediato sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente, y entregar en los términos señalados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, en original o debidamente transcrita acompañada de los documentos y/o soportes exigidos por la EPS o la ARL o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.
- C. El Empleador realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el empleado de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.
- D. Como justificación del empleado para faltar al trabajo por razones de salud, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** sólo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la EPS o la ARL o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el empleado. Este certificado será

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 34 de 92

obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por las normas jurídicas vigentes sobre la materia.

- E. El trámite de reconocimiento de la incapacidad se realizará en los términos de la normatividad vigente.

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 77. Los menores de 18 años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, ni en cualquier otro que se encuentre prohibido por el Ministerio del Trabajo, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- A. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- B. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- C. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos y deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- D. Trabajo donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- E. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- F. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- G. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- H. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- I. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- J. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- K. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- L. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- M. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
- N. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- O. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 35 de 92

- P.** Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- Q.** Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores tóxicos y en plantas de cemento.
- R.** Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- S.** Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo 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 del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casa de lenocinios y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia - Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

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 a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XVI PRESCRIPCIONES DE ORDEN DE LOS DEBERES Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78. Los empleados tienen como deberes y obligaciones principales, además de las previstas en la ley, sus contratos, y las que se desprendan del cargo que se ejecute, las siguientes:

- A.** Cumplir las obligaciones que se derivan del puesto de trabajo, y actuar de buena fe con **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- B.** Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 36 de 92

- C. Guardar absoluto respeto, adecuado y correcto tratamiento con los superiores jerárquicos, subordinados, compañeros de trabajo, sus familiares, visitantes, aprendices, estudiantes, usuarios, proveedores y personas en general con los cuales **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** tenga relación.
- D. Comunicar a **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** todo aquello que se considere de interés para este.
- E. Asistir puntualmente al lugar de trabajo según el horario establecido y cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos o licencias regulados en este Reglamento y concedidos por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- F. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales, convivencia laboral y en la ejecución de labores.
- G. Cumplir con las órdenes que le sean informadas por parte de sus superiores.
- H. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- I. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, eficiencia, responsabilidad, buena voluntad y disposición.
- J. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del empleador en general.
- K. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo adecuado de los equipos o instrumentos de trabajo.
- L. Cumplir cabalmente con las disposiciones internas, políticas, manuales SARLAFT y SICOE y lineamientos legales relacionadas con el SARLAFT (Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo y financiación de armas de proliferación y destrucción masiva) y SICOE (Subsistema de Administración de Riesgos de Corrupción, Opacidad y Fraude).
- M. 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.
- N. Tener una actitud de trabajo en equipo e integración con sus superiores y compañeros de trabajo, en la ejecución de sus labores.
- O. Guardar absoluta y estricta reserva sobre la totalidad de los asuntos, normas, procedimientos y actividades que desarrolla **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- P. Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.
- Q. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo jefe inmediato, de manera respetuosa y fundamentada.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 37 de 92

- R.** Denunciar ante **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** el traslado de equipos, herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por la misma.
- S.** Observar con suma diligencia y cuidado las medidas, precauciones, instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, que le indique **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para el manejo de los equipos o elementos de trabajo; y observar rigurosamente las normas mínimas de aseo personal, del lugar de trabajo y del equipo asignado.
- T.** Utilizar todas las prendas y elementos de protección que sean suministrados para cumplir con las condiciones de seguridad propias del trabajo.
- U.** Utilizar los uniformes suministrados, portándolos de manera adecuada, siguiendo los parámetros definidos.
- V.** Conocer, promover, difundir, y dar estricto cumplimiento en el desarrollo de sus actividades a lo dispuesto en el presente Reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo, a los estatutos, reglamentos especiales, código de conducta y ética, normas, políticas, procedimientos y en general, cualquier documento y declaración institucional, que tenga establecidos o establezca **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- W.** Los deberes que se deriven del propio contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los deberes arriba señalados serán extensivos a los trabajadores en misión o a aquellos que desarrollen actividades bajo otro tipo de vinculación, sin que ello signifique subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este artículo, constituyen falta grave.

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES GENERALES DE EMPLEADOR

ARTÍCULO 79. Obligaciones generales para **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** El Empleador tiene como obligaciones generales las siguientes:

- A.** Respetar y brindar un buen trato a los empleados.
- B.** Brindar a los empleados condiciones laborales según lo contemplado en la normatividad vigente acordes con la dignidad humana, la equidad y la justicia.
- C.** Adoptar medidas tendientes a proteger la salud y la seguridad de los empleados a su cargo.
- D.** Cumplir con las obligaciones en seguridad y previsión de riesgos laborales definidas por la normatividad vigente y establecer las condiciones especiales para que opere el teletrabajo, cuando éste fuere aplicable.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 38 de 92

- E. Proveer un ambiente de trabajo sano.
- F. Implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene ambiental y seguridad laboral.
- G. Pagar la remuneración pactada en las condiciones y períodos convenidos.
- H. Afiliar a sus empleados al sistema de seguridad social integral y a una caja de compensación familiar.
- I. En general todas aquellas previstas en la Ley para los empleadores.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 80. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL EMPLEADOR:

- A. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- B. Procurar a los trabajadores puestos de trabajo apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales y/o laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- C. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- D. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- E. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; 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 y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- F. Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente ordenar practicar examen médico ocupacional de egreso y darle certificación sobre el particular. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- G. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Vigencia: 01/06/2026
	RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Página 39 de 92

- H. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- I. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia motivada en 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.
- J. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- K. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
- L. 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, afiliarlos a los regímenes de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) 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 el Empleador.
- M. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
- N. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- O. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- P. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa, a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- Q. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 40 de 92

ARTÍCULO 81. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

- A. 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 el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- B. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- C. Presentar oportunamente toda la documentación requerida para poder ser afiliado a todas las entidades del sistema general de seguridad social en salud y reportar en la forma pertinente cualquier cambio que desee realizar al respecto
- D. Dar cumplimiento a todas las políticas y procedimientos establecidos por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.*** en sus manuales o políticas internas.
- E. De acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, la Constitución Nacional y a las políticas establecidas por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para el caso en particular, el trabajador debe guardar reserva respecto a la protección de datos de los clientes, proveedores, compañeros, directivos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, salvo que medie autorización expresa de cada persona para divulgar la información.
- F. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, instrumentos y útiles que les hayan facilitado y los productos o materias primas sobrantes.
- G. Responder ante **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** por los daños que le llegare a causar con dolo en bienes de su propiedad o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
- H. Portar durante la actividad laboral el carnet que lo identifica como trabajador de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- I. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- J. Comunicar oportunamente al Empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios o sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros o directivos
- K. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, enfermedad, daño, etc., por leves que ellos sean.
- L. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a personas o los bienes del Empleador.
- M. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** o por las autoridades del ramo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Vigencia: 01/06/2026
	RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Página 41 de 92

- N. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte del Empleador lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos.
- O. Asistir a las reuniones generales o de grupo organizado y convocado por el empleador.
- P. Registrar en el área Gestión Humana la dirección exacta de su domicilio y avisar cualquier cambio de residencia en forma oportuna, durante el transcurso de su relación laboral con el empleador. En caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, debidamente certificada, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- Q. Comunicar al área correspondiente inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, nietos, padres, esposa(o) o compañero permanente, o nacimiento de hijos, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, con el fin de que **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
- R. Someterse al control y vigilancia para el cumplimiento de los horarios del empleador, entrada y salida de las instalaciones y movimiento del personal dentro y fuera de las mismas.
- S. Utilizar la dotación de uniformes correspondientes al respectivo periodo, suministrado por el empleador para tal fin.
- T. Cuidar la correcta presentación personal en el lugar de trabajo, en el cual debe mantenerse completamente vestido y calzado.
- U. Poner en conocimiento de sus superiores aquellos actos que tiendan a disociar o afectar la armonía y el compañerismo, que debe existir entre el personal al servicio del empleador.
- V. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
- W. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
- X. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
- Y. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- Z. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
- AA. Conforme al orden jerárquico establecido por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamos, etc.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 42 de 92

- BB.** Someterse a todas las medidas de control que establezca **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
- CC.** Desempeñar las funciones para que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias.
- DD.** Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
- EE.** Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- FF.** Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
- GG.** Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
- HH.** Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.
- II.** Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, información y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
- JJ.** Aceptar su traslado a otro cargo o sede dentro de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.
- KK.** Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
- LL.** Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).
- MM.** Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por accidente o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o los usuarios de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- NN.** Dar un uso adecuado al Internet, a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
- OO.** Cumplir con el cronograma de capacitaciones y asistir a las actividades de formación continua organizados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la entidad y el trabajador.
- PP.** Comprometerse y velar por el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y del proceso al cual corresponda el trabajador, identificando los riesgos y contribuyendo con los planes de control de los mismos.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 43 de 92

- QQ.** Aplicar la política, los reglamentos, las normas y procedimientos establecidos dentro de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, incluidos los correspondientes al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- RR.** Hacer uso de los elementos de protección personal y la dotación general específica que designe **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para el desempeño del trabajo, así como observar las medidas de seguridad y precauciones implantadas para un mejor y más efectivo manejo de las maquinas e instrumentos de trabajo para evitar daños o accidentes de trabajo.
- SS.** Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
- TT.** Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas
- UU.** Presentar y actualizar los soportes que los acrediten como profesionales, técnicos o auxiliares de la salud.
- VV.** Dar un uso adecuado a los medios tecnológicos que se hayan entregado con objeto de las funciones asignadas.
- WW.** Abstenerse de realizar actividades que constituyan competencia desleal con **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** e informar a su jefe inmediato o directivos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** de aquellas actividades que realice un trabajador que constituyan competencia y de la cual conozca otro empleado.
- XX.** No retirarse del puesto de trabajo hasta tanto no se realice la entrega del turno o reciba autorización del jefe inmediato.
- YY.** Dar a conocer a **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** los conflictos de intereses o cualquier situación en la cual su actuación pueda reñir con los intereses de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- ZZ.** Reincorporarse de forma adecuada a sus labores inmediatamente se terminen los permisos otorgados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para realizar cualquier diligencia, siempre y cuando aún se encuentre en su jornada laboral.
- AAA.** Someterse a las disposiciones del presente Reglamento.
- BBB.** Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo o de las asignadas por el empleador al trabajador en sus políticas internas, comunicados y/o circulares.

PARÁGRAFO 1. Además de las obligaciones que rigen para todos los Empleados son obligaciones especiales del personal que desempeñan rol de líderes (Gerentes, Ejecutivos, Directores, Coordinadores, Analistas y Supervisores) las siguientes:

- A.** Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los Empleados dentro de las normas de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y en la calidad y cantidad por ella exigidas.
- B.** Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 44 de 92

- C. Mantener la disciplina dentro del grupo bajo su liderazgo.
 - D. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
 - E. Prestar plena colaboración al área de Gestión Humana de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo del personal a su cargo.
 - F. Dar buen ejemplo con su propia conducta.
 - G. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
 - H. Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los Empleados utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
 - I. Formular sugerencias que subsanen algún tipo de falencias en los procedimientos administrativos u operativos o aquellas que indiquen la manera como pueden cambiarse esos mismos procedimientos a fin de ser más ágiles y que se ajusten a la realidad institucional.
 - J. Informar oportunamente al área de Gestión Humana sobre la ausencia de los trabajadores y a dar cuenta inmediata de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión.
 - K. Reportar cualquier incidente o accidente del que llegaren a tener conocimiento por más insignificante que parezca.
 - L. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
 - M. Notificar a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión aludidos.
 - N. Impartir las instrucciones necesarias con el fin que el personal a su cargo se someta a todas las medidas e instrucciones de salud y seguridad en el trabajo que disponga **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
 - O. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
16. Las demás que sean propias de la naturaleza del cargo de líder que se desempeña dentro **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**

PARÁGRAFO 2. Además de las obligaciones generales consagradas en el artículo 78 de este Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo,

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Vigencia: 01/06/2026
	RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Página 45 de 92

todo trabajador de RESTREPO GOMEZ S.A.S. tiene las siguientes obligaciones especiales en materia de prevención ALA/CFT/FPADM y PTEE

- A. Conocer y cumplir:** el Manual SARLAFT, el Código de Ética y Buen Gobierno, el PTEE y las demás políticas de cumplimiento adoptadas por RESTREPO GOMEZ S.A.S. Dicho conocimiento se presume a partir de la firma del acta de recibo de la capacitación de inducción y de las capacitaciones periódicas.
- B. Participar obligatoriamente:** en todas las sesiones de capacitación en materia ALA/CFT/FPADM y PTEE programadas por el Oficial de Cumplimiento, con la periodicidad establecida en el Plan de Capacitación vigente (mínimo trimestral). La inasistencia injustificada constituye falta disciplinaria leve.
- C. Identificar y reportar señales de alerta:** todo trabajador que en el ejercicio de sus funciones identifique una señal de alerta o una operación que considere inusual o sospechosa, deberá reportarla de manera inmediata al Oficial de Cumplimiento, utilizando los canales internos habilitados. El reporte de buena fe está protegido y no podrá dar lugar a represalia alguna.
- D. Aplicar la debida diligencia:** los trabajadores que tengan funciones comerciales, operativas, logísticas o portuarias deberán verificar que todo cliente, proveedor o contraparte con quien interactúen haya cumplido el proceso de debida diligencia establecido en el Manual SARLAFT. Ningún servicio de fumigación, operación portuaria, cargue, descargue o prestación de servicios podrá iniciarse si el cliente no ha sido debidamente identificado y verificado.
- E. Verificar en listas restrictivas:** los trabajadores con funciones de vinculación de clientes, proveedores o contratistas deberán verificar a cada contraparte en las listas restrictivas vigentes (OFAC/SDN, listas ONU, Lista Clinton, listas UIAF), antes de su vinculación y en las actualizaciones periódicas. El resultado de cada consulta debe quedar documentado.
- F. Controlar las operaciones en efectivo:** los trabajadores del área contable, de tesorería o que administren caja menor están obligados a registrar, de manera íntegra y oportuna, todas las operaciones en efectivo que superen los umbrales establecidos por la UIAF, diligenciando el Registro de Operaciones en Efectivo (ROE) vigente.
- G. Identificar PEP:** cuando un trabajador identifique que un cliente, proveedor o contraparte es o puede ser una Persona Expuesta Políticamente (PEP), deberá reportarlo de inmediato al Oficial de Cumplimiento para la aplicación del proceso de debida diligencia intensificada.
- H. Declarar conflictos de interés:** todo trabajador que identifique una situación actual o potencial de conflicto de interés entre sus intereses personales, familiares o patrimoniales y los de RESTREPO GOMEZ S.A.S., deberá declararlo por escrito al Oficial de Cumplimiento antes de tomar cualquier decisión relacionada, absteniéndose de participar en dicha decisión hasta su resolución.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 46 de 92

- I. Guardar confidencialidad:** el trabajador deberá mantener la más estricta reserva sobre toda información relacionada con el SARLAFT, el PTEE, los reportes de operaciones sospechosas, las investigaciones internas y cualquier información de clientes o contrapartes a la que acceda en razón de su cargo. Esta obligación se mantiene aun después de terminada la relación laboral.
- J. Usar el canal ético:** el trabajador deberá reportar al Oficial de Cumplimiento o a través del canal ético habilitado (lineaetica@restrepogomez.com) cualquier conducta que considere contraria al Código de Ética, al SARLAFT o al PTEE, o que pueda constituir un acto de corrupción o soborno.
- K. Actualizar información de vinculación:** el trabajador deberá suministrar oportunamente, a requerimiento del Oficial de Cumplimiento (oficialdecumplimiento@restrepogomez.com) o del área de Gestión Humana, la información y documentación necesaria para actualizar su propio perfil en la base de datos de RESTREPO GOMEZ S.A.S., incluyendo la declaración de origen de fondos y la autodeclaración sobre la condición de PEP.

CAPÍTULO XIX PROHIBICIONES GENERALES PARA EL EMPLEADOR Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 82. PROHIBICIONES GENERALES AL EMPLEADOR:

- A.** Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley los autorice.
- B.** Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
- C.** Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- D.** Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- E.** Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- F.** Hacer, o autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 47 de 92

- G.** Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- H.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 83. PROHIBICIONES GENERALES A LOS TRABAJADORES.

- A.** Sustraer de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** los equipos, útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso del Empleador.
- B.** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes; como también el consumo o uso de las mismas durante la jornada de prestación de sus servicios, ya sea en las instalaciones del empleador o fuera de estas cuando ejecute labores por cuenta del Empleador.
- C.** Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- D.** Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso del empleador.
- E.** 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.
- F.** Mantener dentro de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, barbitúricas, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
- G.** Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- H.** Usar los equipos, útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos, distintas del trabajo contratado.
- I.** Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.

CAPITULO XX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 84. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR, Se prohíbe al empleador.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 48 de 92

- A. Cerrar intempestivamente la actividad empresarial del Empleador. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada el Empleador. 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 aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- B. 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 85. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA TRABAJADORES, Se prohíbe al trabajador:

- A. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
- B. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
- C. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
- D. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
- E. Violar la correspondencia dirigida a **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** o enviada por esta.
- F. Fomentar, intervenir o participar en tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el horario de trabajo.
- G. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
- H. Originar riñas, discordias o discusiones con otro trabajador de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
- I. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
- J. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
- K. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, información confidencial o laboral de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
- L. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
- M. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 49 de 92

- N. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- O. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- P. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
- Q. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
- R. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, o incitar a que no reciban sus servicios.
- S. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labores por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
- T. Retirar información digital o virtual de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, sin autorización escrita del jefe inmediato.
- U. Introducir en los computadores de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, medios magnéticos o información ajena a **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
- V. Utilizar dispositivos electrónicos como celulares, tablets, y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor que afecten las funciones propias del contrato en horarios laborales.
- W. Dormir durante la jornada de trabajo.
- X. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, sin su autorización.
- Y. Confiar a otro empleado, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, o elementos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- Z. Reemplazar a otro empleado, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, o elementos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- AA. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias, incluidas las opiáceas durante la jornada laboral, al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.
- BB. Presentarse al lugar de trabajo en estado embriaguez, con aliento a licor –tufo– o en condiciones de alicoramiento bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 50 de 92

- sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante o llegar a prestar sus servicios aún bajo el efecto de alguna de estas sustancias, o presentarse de cualquier forma en un estado inadecuado aún por la primera vez.
- CC.** Conducir vehículos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** o cualquier otro vehículo que le sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, en el desempeño de sus labores.
- DD.** Demostraciones de afecto o cariño que transgredan la ética, moral y políticas de la institución.
- EE.** Fumar en los lugares prohibidos por la Ley, en cualquier espacio de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, dentro de las instalaciones de la empresa, o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio, molestia o incomodidad a empleados, visitantes o usuarios.
- FF.** Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el lugar de trabajo.
- GG.** Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
- HH.** Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo.
- II.** Trabajar horas extras sin autorización.
- JJ.** Negarse a atender las órdenes, instrucciones, reglamentos y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los empleados para que las desconozcan.
- KK.** Utilizar para beneficio personal o de un tercero no autorizado, equipos, bienes o documentos de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- LL.** Dar cualquier tipo de información sobre clientes de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** a terceros sin atender las disposiciones normativas sobre protección de datos y confidencialidad.
- MM.** Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba suceder con la labor.
- NN.** Reincidir en conductas por las cuales se haya llamado la atención por escrito.
- OO.** Utilizar para provecho individual o renta económica (propiedad intelectual) todo desarrollo de programas y/o proyectos realizados para beneficio de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- PP.** Participar en el uso impropio de la red informática o la distribución de mensajes de correo electrónico no correspondientes al desarrollo de las actividades laborales.
- QQ.** La indebida utilización o adulteración de documentos privados del empleador, como facturas, recibos de caja, pedidos de mercancía y/o libros auxiliares, entre otros.
- RR.** No portar los elementos de protección personal y dotación entregados por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** o los implementos completos de trabajo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 51 de 92

- SS.** La utilización del nombre de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y su papelería y/o sus membretes sin la debida autorización.
- TT.** Retirarse de los programas inducción y capacitación, a excepción de que se presenten calamidades domésticas, situaciones de riesgo o por la decisión del jefe inmediato o los directivos del empleador u obedezca a una situación respecto del servicio prestado.
- UU.** Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de empresa o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.

PARÁGRAFO 1. Además de las prohibiciones generales consagradas en el artículo 83 de este Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, queda expresamente prohibido a todo trabajador de RESTREPO GOMEZ S.A.S.:

En materia de SARLAFT y PTEE, se prohíbe al trabajador:

- A. Revelar un ROS (tipping-off):** está prohibido revelar, informar, insinuar o comunicar, de manera directa o indirecta, a cualquier cliente, proveedor, tercero investigado o a cualquier persona no autorizada, la existencia, el contenido o el estado de un Reporte de Operación Sospechosa (ROS) presentado o en proceso de presentación ante la UIAF. Esta conducta está tipificada como prohibición legal por la Ley 526 de 1999 y puede generar responsabilidad penal personal.
- B. Vincular sin debida diligencia:** está prohibido vincular, activar, prestar servicios o iniciar operaciones con clientes, proveedores o contrapartes que no hayan cumplido el proceso completo de debida diligencia establecido en el Manual SARLAFT, o cuya documentación se encuentre incompleta o vencida, sin autorización expresa y documentada del Oficial de Cumplimiento.
- C. Recibir o realizar pagos irregulares:** está prohibido recibir, tramitar o registrar pagos en efectivo que superen los umbrales del ROE sin cumplir el proceso de registro correspondiente; o que fragmenten deliberadamente pagos para evadir dicho control.
- D. Ofrecer o aceptar sobornos o regalos prohibidos:** está prohibido ofrecer, prometer, entregar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier ventaja económica, regalo, hospitalidad u otro beneficio que supere los límites establecidos en el Código de Ética de RESTREPO GOMEZ S.A.S., o que busque influir en decisiones comerciales, regulatorias o de cualquier otra naturaleza.
- E. Realizar pagos de facilitación:** está prohibido realizar pagos de cualquier cuantía a funcionarios públicos o privados para agilizar trámites que deberían cumplirse en condiciones ordinarias.
- F. Obstruir investigaciones:** está prohibido destruir, alterar, ocultar o falsificar documentos, registros o información relacionada con el SARLAFT, el PTEE o cualquier investigación interna o externa sobre posibles conductas de LA/FT/FP o corrupción.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 52 de 92

- G. Tomar represalias contra denunciantes:** está prohibido tomar cualquier medida de represalia, discriminación, acoso, presión o trato desfavorable en contra de un trabajador que haya reportado de buena fe una señal de alerta, una operación sospechosa o una conducta contraria al Código de Ética a través del canal ético o directamente al Oficial de Cumplimiento.
- H. Desviar recursos o información del SARLAFT:** está prohibido usar la información obtenida en el ejercicio de las funciones de cumplimiento para beneficio personal o de terceros, o para fines distintos a los establecidos en el SARLAFT y el PTEE.
- I. Incumplir la obligación de asistencia a capacitaciones:** está prohibido ausentarse reiteradamente o sin justificación válida de las sesiones de capacitación obligatorias en materia ALA/CFT/FPADM y PTEE programadas por el Oficial de Cumplimiento.
- J. Participar en actividades de LA/FT/FP o corrupción:** está prohibido al trabajador facilitar, colaborar, encubrir, omitir o participar activamente en cualquier operación, transacción o conducta que pueda constituir lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, corrupción o soborno transnacional, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, cuando dichas conductas se relacionen con las funciones o los clientes de RESTREPO GOMEZ S.A.S.

CAPÍTULO XXI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 86. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** es el siguiente:

1. Gerencia General
2. Dirección de Operaciones y HSE
3. Dirección Administrativa y Financiera
4. Dirección de Calidad

PARÁGRAFO 1. Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes en **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** e imponer sanciones disciplinarias los funcionarios que estén en cabeza de los cargos antes mencionados y aquellas personas a quienes la Gerencia, la Dirección de Operaciones y HSE y la Dirección Administrativa y Financiera les otorgue tales atribuciones.

PARÁGRAFO 2. El líder de Gestión Humana de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** se encuentra facultado para adelantar procesos disciplinarios y/o la persona que reciba esta delegación expresamente.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 53 de 92

CAPÍTULO XXII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 87. El empleador, no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo. (Artículo 114 C.S.T)

ARTÍCULO 88. Se establecen las siguientes clases de faltas:

- Faltas leves
- Faltas graves

PARÁGRAFO 1. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas se atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. La trascendencia de la falta
- d. El perjuicio ocasionado a **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- e. La reiteración de la conducta
- f. Los motivos determinantes de la conducta
- g. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 89. Escala de sanciones. **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta leve cometida y la reincidencia:

- a. Amonestación simple
- b. Multas
- c. Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- d. Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 90. RESTREPO GOMEZ S.A.S. en todo caso puede dirigir a sus trabajadores llamados de atención verbales o escritos, cuando lo estime conveniente. Estas prevenciones o llamados de atención no se consideran sanciones en ningún caso. En consecuencia, no habrá lugar a reclamo alguno por parte del trabajador que reciba una carta de prevención o llamado de atención.

ARTÍCULO 91. Las multas que se prevean no pueden exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 54 de 92

PARÁGRAFO 1. La imposición de multas no impide que **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Las multas se pueden descontar del salario del trabajador.

ARTÍCULO 92. Para todos los efectos legales, durante el cese de labores resultante de una sanción disciplinaria, se entiende suspendido el contrato individual de trabajo respectivo, de acuerdo con lo dispuesto en la ley y cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

PARÁGRAFO 1. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción; salvo que dicha ausencia haya ocurrido por motivo de enfermedad grave, fuerza mayor u otra causa semejante debida y oportunamente justificada y comprobada por escrito. El abandono del cargo constituye terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

ARTÍCULO 93. Para las faltas cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar el período de duración de la suspensión:

1. Circunstancias agravantes:

- A.** Realizar el hecho en complicidad con otro trabajador.
- B.** Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- C.** Cometer la conducta para ocultar otra.
- D.** Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- E.** Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
- F.** Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.

2. Circunstancias atenuantes:

- A.** Haber sido inducido a cometer la conducta.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Vigencia: 01/06/2026
	RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Página 55 de 92

ARTÍCULO 94. Faltas Leves, Se establecen y sin limitarse a estas las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

	Conducta	Tipo de falta	Primera ocurrencia	Segunda ocurrencia	Tercera ocurrencia	Cuarta Ocurrencia	Reincidencia o gravedad
1	Retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin justificación y sin causar perjuicio considerable al empleador.	Leve	Llamado de atención escrito	Llamado de atención escrito	Llamado de atención escrito	Suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra sin goce de sueldo por el turno en que ocurra	Suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo
2	Falta injustificada durante media jornada (mañana, tarde, noche o turno correspondiente), cuando no cause perjuicio considerable al empleador.	Leve	Llamado de atención escrito	Suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno que continua sin goce de sueldo por el turno en que ocurra	Suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo	-	-
3	Falta injustificada al trabajo durante un (1) día, cuando no cause perjuicio considerable al empleador.	Leve	Suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo	Suspensión de 3 a 5 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 56 de 92

4	Incumplimiento ocasional (Mínimo 3 veces) de procedimientos internos, registros, formatos u órdenes de trabajo (OT).	Leve	Llamado de atención escrito	Suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo	-	-	-
5	No utilizar correctamente los elementos de protección personal (EPP), sin generar riesgo grave.	Leve	Llamado de atención escrito	Suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo	-	-	-
6	Incumplimiento ocasional (Mínimo 3 veces) de procedimientos internos, de calidad o de SST.	Leve	Llamado de atención escrito	Llamado de atención escrito	Llamado de atención escrito	Suspensión de 1 a 3 días sin goce de sueldo	-
7	Violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias.	Leve	Llamado de atención escrito	Suspensión de 1 día sin goce de sueldo	Suspensión de 3 a 5 días sin goce de sueldo	-	-
8	Inasistencia injustificada a una (1) sesión de capacitación ALA/CFT/FPADM o PTEE.	Leve	Llamado de atención escrito. Copia a la hoja de vida. Obligación de subsanar la omisión en el plazo que fije el Oficial de Cumplimiento.				

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 57 de 92

9	Retraso en la declaración de un conflicto de interés o de un regalo recibido.	Leve	Llamado de atención escrito. Copia a la hoja de vida. Obligación de subsanar la omisión en el plazo que fije el Oficial de Cumplimiento.				
10	Omisión en la actualización oportuna de la información de vinculación cuando se requirió.	Leve	Llamado de atención escrito. Copia a la hoja de vida. Obligación de subsanar la omisión en el plazo que fije el Oficial de Cumplimiento.				
11	Incumplimiento de los plazos de registro de documentos de clientes o proveedores en el sistema.	Leve	Llamado de atención escrito. Copia a la hoja de vida. Obligación de subsanar la omisión en el plazo que fije el Oficial de Cumplimiento.				

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 58 de 92

PARÁGRAFO 1. La presente guía constituye una orientación para la aplicación de las medidas disciplinarias. La imposición de cualquier sanción estará precedida del debido proceso disciplinario y atenderá la gravedad de la conducta, los antecedentes disciplinarios del trabajador, la reincidencia, el perjuicio ocasionado, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como los criterios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. En consecuencia, la empresa podrá imponer una sanción diferente a la aquí sugerida cuando las circunstancias particulares del caso así lo justifiquen. Las actuaciones, decisiones y documentos que hagan parte del proceso disciplinario se incorporarán a la hoja de vida del trabajador para los fines administrativos y legales correspondientes.

ARTÍCULO 95. Faltas Graves, Se establecen y sin limitarse a estas las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

	Conducta	Tipo de falta	Primera ocurrencia	Segunda ocurrencia	Tercera ocurrencia	Cuarta Ocurrencia	Reincidencia o gravedad
1	Retardo hasta de cinco (5) minutos sin justificación que cause perjuicio considerable.	Grave	Suspensión de 1 día sin goce de sueldo	Suspensión de 2 a 3 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-
2	Falta injustificada durante media jornada (mañana, tarde o turno correspondiente), cuando cause perjuicio considerable.	Grave	Suspensión de 2 días sin goce de sueldo	Suspensión de 3 a 5 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-
3	Falta injustificada al trabajo durante un (1) día, cuando cause perjuicio considerable a la empresa.	Grave	Suspensión de 3 días sin goce de sueldo	Suspensión de 4 a 6 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 59 de 92

4	Incumplimiento recurrente (Más de 3 veces) de procedimientos internos, registros, formatos u órdenes de trabajo (OT).	Grave	Suspensión de 3 a 5 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
5	No utilizar correctamente los elementos de protección personal (EPP), generando riesgo grave.	Grave	Suspensión de 3 a 5 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
6	Incumplimiento recurrente (Más de 3 veces) de procedimientos internos, de calidad o de SST.	Grave	Suspensión de 3 a 5 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
7	Violación grave de obligaciones contractuales o reglamentarias.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 60 de 92

8	Presentar para cobro viáticos, gastos de viaje, subsidios o cualquier otro concepto económico con información falsa, inexacta o que no corresponda a la realidad, en beneficio propio o de terceros; así como cobrar subsidios inexistentes o destinar los recursos recibidos a fines diferentes de aquellos para los cuales fueron otorgados.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
9	Realizar actividades o ejecutar trabajos ajenos a las funciones asignadas por la empresa sin la debida autorización; revelar, divulgar o utilizar indebidamente información reservada o confidencial conocida con ocasión de la relación laboral; o atender, durante la jornada de trabajo y sin justificación, asuntos personales o actividades distintas de aquellas propias de las funciones del cargo.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 61 de 92

10	Copiar, extraer, reproducir, almacenar, transmitir, compartir, divulgar o retirar, por cualquier medio físico o electrónico y sin la debida autorización, manuales, procedimientos, programas informáticos (software), bases de datos, documentos, archivos, información o cualquier otro bien de propiedad de la empresa; así como facilitar, prestar, fotocopiar, distribuir o permitir el acceso a estos por parte de terceros no autorizados.	Grave	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-	-
----	---	--------------	--	---	---	---	---

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Vigencia: 01/06/2026
	RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Página 62 de 92

11	Solicitar, recibir, aceptar u ofrecer regalos, dádivas, comisiones, beneficios, favores, atenciones, incentivos o cualquier otra ventaja de carácter económico o personal, para sí o para terceros, provenientes de clientes, proveedores, contratistas, aliados comerciales o cualquier persona natural o jurídica que mantenga o pretenda establecer relaciones comerciales o contractuales con la empresa, cuando ello pueda generar un conflicto de interés, influir en la toma de decisiones o comprometer la transparencia, objetividad e imparcialidad en el desempeño de las funciones.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
12	Destruir, dañar o hacer uso indebido de bienes, equipos, documentos, útiles o herramientas de la empresa o de terceros.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
13	Presentar informes falsos, omitir información relevante o suministrar datos inexactos a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 63 de 92

14	Omitir informar situaciones que puedan generar daños o perjuicios a la empresa.	Grave	Suspensión de 3 a 5 días sin goce de sueldo	Suspensión de hasta 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa.	-	-
15	Ejecutar o propiciar acciones que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, equipos, información, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por la empresa.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
16	Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, equipos, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la empresa.	Grave	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-	-
17	Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes, proveedores, usuario, o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.	Grave	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 64 de 92

18	Engañar a la empresa para obtener permisos, licencias, beneficios o auxilios.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
19	Desacreditar a la empresa, jefes o empleados mediante afirmaciones falsas o calumnias.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
20	Introducir, portar, distribuir, comercializar o consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, estupefacientes, narcóticos, alucinógenas, psicotrópicas, sintéticas, opiáceas o cualquier otra sustancia que produzca alteración de las capacidades físicas o mentales en las instalaciones de la empresa o en los lugares donde se presten los servicios; así como presentarse o permanecer en el trabajo bajo los efectos de dichas sustancias.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo o terminación del contrato con justa causa.	-	-	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 65 de 92

21	Cometer faltas contra la moral, las buenas costumbres, contra los valores y principios organizacionales, políticas y procedimientos establecidos por la empresa, en las relaciones con sus superiores, empleados, clientes, proveedores, socios y en general, con cualquier persona o entidad con la que la empresa tenga relación.	Grave	Suspensión de 3 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
22	Suspender injustificada-mente la ejecución de labores poniendo en riesgo la prestación del servicio.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
23	Ejecutar actos que afecten la imagen o el buen nombre de la empresa.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
24	Ejercer, participar o tolerar situaciones de acoso laboral o acoso sexual y cualquiera de sus modalidades.	Grave	Suspensión de hasta 8 días sin goce de sueldo o terminación del contrato con justa causa.	-	-	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 66 de 92

25	El que con su conducta, negligencia, descuido, intención u omisión cause pérdidas o daño económico a la empresa, aún por la primera vez.	Grave	Suspensión de hasta 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-
26	Incumplir los programas, procesos o políticas de calidad y seguridad en la prestación del servicio.	Grave	Suspensión de 3 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa.	-	-	-
27	Extraer información de la empresa sobre clientes, productos, procesos o servicios para beneficio propio o de terceros sin previa autorización aún por la primera vez.	Grave	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-	-
28	Cuando se compruebe que el empleado hizo valer incapacidad médica para poder ausentarse y asistir a otro lugar con fines lucrativos o personales.	Grave	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-	-
29	Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la empresa en su beneficio personal o de terceros.	Grave	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-	-
30	Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de su propio trabajo.	Grave	Suspensión de 3 días sin goce de sueldo	Suspensión de 4 a 8 días sin goce de sueldo	Terminación del contrato con justa causa.	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 67 de 92

31	Presentar para la admisión en la empresa o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.	Grave	Terminación del contrato con justa causa	-	-	-	-
32	Incurrir en las prohibiciones previstas en los artículos 83 y 85 del Reglamento Interno de Trabajo.	Grave	La sanción se determinará de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la conducta, pudiendo llegar hasta la terminación del contrato con justa causa.	-	-	-	-
33	Violación por parte del trabajador de las Políticas de seguridad y salud integral, y todas las que se adopten relacionadas con Alcohol, Drogas y Tabaco.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo o terminación del contrato con justa causa.	-	-	-	-

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 68 de 92

34	Toda actuación del trabajador que constituya el ejercicio abusivo del derecho u obrar de mala fe, dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales que haya a lugar, de conformidad con las siguientes situaciones, y de acuerdo con lo establecido en Decreto 1333 de 2018: A. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante. B. Que el trabajador no asista a valoraciones, exámenes y/o controles. C. Que el trabajador no cumpla con procedimientos, recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico tratante y/o Salud y Seguridad en el Trabajo.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo o terminación del contrato con justa causa.	-	-	-	-
----	---	--------------	--	---	---	---	---

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 69 de 92

	D. Que el trabajador no asista a los exámenes para determinar la pérdida de capacidad laboral. E. La presentación de incapacidades falsas y/o adulteradas, sin perjuicio de las acciones legales que haya a lugar. F. Que el trabajador incurra en conductas contrarias a la ley, respecto de su estado de salud. G. La presentación de incapacidades que se otorgaron de manera fraudulenta. H. La ejecución de actividades por fuera o durante incapacidad, que puedan impedir la recuperación efectiva del estado de salud. I. La sistemática negativa de entregar la incapacidad dentro de los 3 días siguientes al inicio de esta por tercera vez.						
35	La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.	Grave	Suspensión de 5 a 8 días sin goce de sueldo o terminación del contrato con justa causa.	-	-	-	-
36	Vinculación o prestación de servicios a clientes sin debida diligencia completa, sin autorización del Oficial de Cumplimiento.	Grave	Suspensión del contrato de trabajo sin goce de sueldo por el término máximo permitido por la ley (hasta 8 días por primera vez;				

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 70 de 92

			hasta 2 meses en casos de reincidencia). Inicio de proceso disciplinario formal con derecho de defensa.				
37.	Recepción de regalos, beneficios o pagos que superen los límites del Código de Ética sin reportarlos.	Grave	Suspensión del contrato de trabajo sin goce de sueldo por el término máximo permitido por la ley (hasta 8 días por primera vez; hasta 2 meses en casos de reincidencia). Inicio de proceso disciplinario formal con derecho de defensa.				
38.	Omisión en el reporte de señales de alerta identificadas en el ejercicio de las funciones.	Grave	Suspensión del contrato de trabajo sin goce de sueldo por el término máximo permitido por la ley (hasta 8 días por primera vez; hasta 2 meses en casos de reincidencia). Inicio de proceso disciplinario formal con derecho de defensa.				
39.	Incumplimiento del proceso de registro de operaciones en efectivo (ROE) de manera reiterada.	Grave	Suspensión del contrato de trabajo sin goce de sueldo por el término máximo permitido por la ley (hasta 8 días por primera vez; hasta 2 meses en				

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 71 de 92

			casos de reincidencia). Inicio de proceso disciplinario formal con derecho de defensa.				
40.	Participación activa en un conflicto de interés no declarado que cause perjuicio a la empresa.	Grave	Suspensión del contrato de trabajo sin goce de sueldo por el término máximo permitido por la ley (hasta 8 días por primera vez; hasta 2 meses en casos de reincidencia). Inicio de proceso disciplinario formal con derecho de defensa.				
41	Inasistencia reiterada (dos o más sesiones) a capacitaciones ALA/CFT/FPADM o PTEE.	Grave	Suspensión del contrato de trabajo sin goce de sueldo por el término máximo permitido por la ley (hasta 8 días por primera vez; hasta 2 meses en casos de reincidencia). Inicio de proceso disciplinario formal con derecho de defensa.				
42	Divulgación no autorizada de información confidencial del SARLAFT o de clientes, sin llegar a comprometer un ROS.	Grave	Suspensión del contrato de trabajo sin goce de sueldo por el término máximo permitido por la ley (hasta 8 días por primera vez; hasta 2 meses en casos de reinciden-				

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 72 de 92

			cia). Inicio de proceso disciplinario formal con derecho de defensa.				
43	Revelar a un cliente, proveedor o tercero investigado la existencia de un ROS (tipping-off), conforme a la prohibición de la Ley 526 de 1999.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo con justa causa (Art. 62 CST, núm. 6 y 9). Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y reporte a las autoridades competentes (Supertransporte, UIAF). Sin derecho a indemnización.				
44.	Participar, facilitar, colaborar o encubrir operaciones de lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo con justa causa (Art. 62 CST, núm. 6 y 9). Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y reporte a las autoridades competentes (Supertransporte, UIAF). Sin derecho a indemnización.				
45.	Realizar, proponer, aceptar o encubrir actos de corrupción, soborno nacional o transnacional, en nombre propio o de la empresa.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo con justa causa (Art. 62 CST, núm. 6 y 9). Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y reporte a las autoridades competentes (Supertransporte, UIAF).				

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: RG-GA01
			Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.		Vigencia: 01/06/2026
			Página 73 de 92

			Sin derecho a indemnización.				
46.	Destruir, alterar, falsificar u ocultar documentos, registros o información relacionada con el SARLAFT, el PTEE o cualquier investigación interna o externa.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo con justa causa (Art. 62 CST, núm. 6 y 9). Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y reporte a las autoridades competentes (Supertransporte, UIAF). Sin derecho a indemnización.				
47.	Tomar represalias o ejercer presión en contra de un trabajador que denunció de buena fe una conducta contraria al Código de Ética o al SARLAFT.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo con justa causa (Art. 62 CST, núm. 6 y 9). Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y reporte a las autoridades competentes (Supertransporte, UIAF). Sin derecho a indemnización.				
48.	Obtener beneficios económicos personales mediante el uso indebido de información confidencial del SARLAFT o del PTEE.	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo con justa causa (Art. 62 CST, núm. 6 y 9). Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y reporte a las autoridades competentes (Supertransporte, UIAF). Sin derecho a indemnización.				

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 74 de 92

PARÁGRAFO 1. La presente guía constituye una orientación para la aplicación de las medidas disciplinarias. La imposición de cualquier sanción estará precedida del debido proceso disciplinario y atenderá la gravedad de la conducta, los antecedentes disciplinarios del trabajador, la reincidencia, el perjuicio ocasionado, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como los criterios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo. En consecuencia, la empresa podrá imponer una sanción diferente a la aquí sugerida cuando las circunstancias particulares del caso así lo justifiquen. Las actuaciones, decisiones y documentos que hagan parte del proceso disciplinario se incorporarán a la hoja de vida del trabajador para los fines administrativos y legales correspondientes.

PARÁGRAFO 2. Otras faltas graves: El incumplimiento total o parcial de las políticas y procedimientos establecidos en materia de prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo y financiación de armas de proliferación y destrucción masiva, procedimientos, códigos y/o protocolos que establezca **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, así como incurrir en prohibiciones establecidas en el Código de conducta y ética, Manual de Procedimientos SARLAFT y Manual de Procedimientos SICOF.

PARÁGRAFO 3. La imposición de sanciones por el incumplimiento de las normas del SARLAFT y del SICOF está reservada al área de Gestión Humana, previa evaluación de la información sobre el incumplimiento suministrada por el Oficial de Cumplimiento, y conclusiones al debido proceso generado de acuerdo con los procedimientos establecidos por la entidad, según corresponda.

ARTÍCULO 96. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo del empleado con justa causa por parte de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**

CAPÍTULO XXIII

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 97. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el literal Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1.965, a saber

A. Por parte del Empleador:

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 o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, miembros de su familia,

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Vigencia: 01/06/2026
	RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Página 75 de 92

- personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos 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 taller, establecimiento o lugar de trabajo, o 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 Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en este reglamento.
 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto. o el arresto correccional que exceda ocho (8) días, o aún por 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 o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
 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 patrono.
 10. La sistemática inejecución, 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 patrono o por autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional y/o laboral, 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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales convencionales derivadas de la enfermedad.
 16. El abandono del cargo constituye terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 76 de 92

B. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representante o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono 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 pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto de aquel para el cual se contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO 1. 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 terminación. Posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

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

ARTÍCULO 98. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** de imponer o no, la sanción definitiva (Ar 115 C.S.T.).

ARTÍCULO 99. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente reglamento y en lo dispuesto por el Artículo 115 del C.S.T. Para todos los efectos este procedimiento será llevado a cabo por el líder de gestión humana

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 77 de 92

y/o la persona que reciba esta delegación expresamente.

ARTÍCULO 100. El procedimiento señalado en el presente reglamento se llevará a cabo de manera tal que se garantice el derecho al debido proceso.

ARTÍCULO 101. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, las personas facultadas para ello en el Artículo 86 de este Reglamento, deben solicitar los descargos al trabajador inculcado.

PARÁGRAFO 1. La Dirección Administrativa y Financiera y el área de Gestión Humana y el jefe inmediato del trabajador tienen la facultad de iniciar de oficio cualquier tipo de investigación tendiente a aclarar hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias, pudiendo en cada caso, realizar una evaluación previa de la situación con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una falta.

ARTÍCULO 102. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria deberá surtirse el siguiente procedimiento, garantizando el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador. Las faltas derivadas del incumplimiento del SARLAFT, el PTEE, el Código de Ética y Buen Gobierno y las demás políticas de cumplimiento de la empresa se someterán al mismo procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

- A.** Cuando **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** tenga conocimiento de una presunta falta disciplinaria, podrá iniciar el proceso disciplinario mediante comunicación escrita dirigida al trabajador, en la cual se indicarán de manera clara los hechos y/o conductas que lo motivaron, las normas o disposiciones presuntamente infringidas conforme al reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo y el código sustantivo de trabajo, las pruebas existentes en su contra, si las hubiere, y la citación a diligencia de descargos
- B.** Notificación al trabajador: La comunicación de apertura del proceso disciplinario será notificada al trabajador por cualquiera de los siguientes medios: entrega personal con constancia de recibido, correo electrónico corporativo o autorizado, o cualquier otro medio idóneo que permita dejar constancia de la notificación, y se correo traslado de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisión del proceso. La notificación se enviará al trabajador con mínimo cinco (5) días de antelación a la fecha dispuesta para la realización de la diligencia de descargos. En el comunicado se señalará el lugar, la fecha y la hora de descargos; lo anterior con la finalidad de que el trabajador pueda manifestarse frente a los hechos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.
- C.** En la diligencia de descargos el trabajador deberá ser escuchado, dará su versión de los hechos y podrá manifestar los argumentos que considere, así como solicitar la

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 78 de 92

práctica de las pruebas que estime conducentes, aportar aquellas que estén en su poder, y controvertir las pruebas existentes. 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 transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador. El trabajador podrá asistir hasta con dos (2) compañeros de trabajo como testigos, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva.

- D. RESTREPO GOMEZ S.A.S.** analizará las pruebas aportadas por el trabajador y podrá practicar aquellas que considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos. Las pruebas serán valoradas de manera objetiva y conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- E.** Una vez analizados los descargos y las pruebas, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** adoptará una decisión motivada que podrá consistir en el archivo del proceso disciplinario o en la imposición de una sanción disciplinaria. La decisión deberá constar por escrito y contener la relación de los hechos investigados, el análisis de las pruebas, las normas del reglamento presuntamente infringidas, y la sanción impuesta, si hubiere lugar.
- F.** La decisión disciplinaria será notificada al trabajador mediante comunicación escrita, dejando constancia de la fecha de notificación.
- G.** El trabajador podrá impugnar la decisión disciplinaria mediante recurso de reposición y en subsidio de apelación:
 - El recurso deberá presentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión disciplinaria.
 - El recurso de reposición será resuelto por el mismo funcionario que haya emitido la decisión inicial.
 - El recurso de apelación será resuelto por la Gerencia, quien actuará como segunda instancia dentro del procedimiento disciplinario.
 - La Gerencia podrá confirmar, modificar o revocar la decisión impugnada.
 - La decisión que resuelva el recurso será motivada y notificada al trabajador.
- H.** La sanción disciplinaria se hará efectiva una vez resueltos los recursos interpuestos por el trabajador o vencido el término para interponerlos sin que estos se hayan presentado.
- I.** Las faltas gravísimas que puedan constituir delito serán puestas en conocimiento de las autoridades penales y administrativas competentes (Fiscalía General de la Nación, UIAF, Supertransporte) independientemente de la sanción disciplinaria que se imponga en el marco de la relación laboral.

PARÁGRAFO 1. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 79 de 92

proceso.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con las Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC, la diligencia de descargos podrá realizarse de manera virtual, garantizando en todo momento el derecho de defensa del trabajador. La diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el empleado lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella.

PARÁGRAFO 3. En caso de que la decisión por parte de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** sea la terminación del contrato de trabajo, esta se aplicará de manera inmediata.

CAPITULO XXV

DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO, LA TRANSPARENCIA Y LA ÉTICA EMPRESARIAL

ARTÍCULO 103. PROTECCIÓN AL TRABAJADOR DENUNCIANTE.

RESTREPO GOMEZ S.A.S. garantiza a todo trabajador que, de buena fe, reporte señales de alerta, operaciones sospechosas o conductas contrarias al Código de Ética o al SARLAFT a través del canal ético o directamente ante el Oficial de Cumplimiento:

1. Confidencialidad de su identidad, salvo orden de autoridad judicial o administrativa.
2. Prohibición absoluta de represalias, despido injustificado, acoso, desmejora de condiciones laborales o cualquier trato desfavorable derivado del reporte.
3. Respuesta del Oficial de Cumplimiento sobre la gestión de la denuncia en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, cuando el canal lo permita.
4. Los reportes presentados de mala fe o con ánimo de perjudicar a terceros sin fundamento serán considerados falta grave y darán lugar al proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 104. CANAL ÉTICO – MEDIOS DE REPORTE.

RESTREPO GOMEZ S.A.S. pone a disposición de todos los trabajadores los siguientes canales para el reporte de señales de alerta, operaciones sospechosas o conductas contrarias al Código de Ética y al PTEE:

1. Línea Ética - Reporte directo y confidencial – Correo electrónico: lineaetica@restrepogomez.com
2. Buzón físico: ubicado en las instalaciones de RESTREPO GOMEZ S.A.S. (Vía 40 No. 54-58, Bodega 5, Barranquilla).
3. Micrositio web: sección de cumplimiento normativo en www.restrepogomez.com.
4. El trabajador podrá reportar de manera anónima, sin que esto afecte la tramitación de su reporte.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Vigencia: 01/06/2026
	RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Página 80 de 92

ARTÍCULO 105. DEBER DE COLABORACIÓN CON AUDITORÍAS E INSPECCIONE.

Todo trabajador de RESTREPO GOMEZ S.A.S. está obligado a prestar plena colaboración al Oficial de Cumplimiento, a la auditoría interna y a los funcionarios de la Superintendencia de Transporte en el ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control sobre el SARLAFT y el PTEE. Esta colaboración incluye el suministro veraz y oportuno de información, documentos y demás elementos requeridos en el marco de las auditorías internas anuales y de las visitas de Supertransporte. La obstrucción, dilación injustificada o el suministro de información falsa en este contexto constituye falta gravísima.

ARTÍCULO 106. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

Las presentes cláusulas entran en vigor a partir de la fecha de aprobación de la presente adición al Reglamento Interno de Trabajo por parte del Ministerio del Trabajo (o la autoridad competente, si aplica), y serán aplicables desde su comunicación a todos los trabajadores. Serán revisadas y actualizadas por el Oficial de Cumplimiento en los casos que lo exija la normativa aplicable o cuando se produzcan cambios relevantes en el SARLAFT o el PTEE, con la consecuente aprobación del máximo órgano social de RESTREPO GOMEZ S.A.S.

CAPITULO XXVI RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 107. Los reclamos de los trabajadores por situaciones concernientes a las relaciones laborales se harán según el caso ante su jefe inmediato y/o superiores jerárquicos, guardando siempre el debido conducto regular. Las inquietudes de los trabajadores deberán ser resueltas dentro de un tiempo razonable, en atención a su naturaleza y/o complejidad del asunto a definir. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien consideren necesario para el ejercicio del derecho de petición.

CAPÍTULO XXVII CAPÍTULO ESPECIAL MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 108. Definición de acoso laboral. El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 81 de 92

PARÁGRAFO 1. RESTREPO GOMEZ S.A.S. promoverá las relaciones de trabajo armónicas que protejan el ambiente, la dignidad, la honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto el Comité de Convivencia Laboral atenderá, tratará y resolverá los reclamos verbales o escritos de los trabajadores que están siendo acosados laboralmente u objeto de cualquier otro hostigamiento.

ARTÍCULO 109. En el contexto de lo anterior, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

PARÁGRAFO 1. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, constituyen actividades tendientes a generar conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral, social y el buen ambiente en **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 82 de 92

ARTÍCULO 110. Son circunstancias atenuantes de acoso laboral:

- A. Haber observado buena conducta anterior.
- B. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- C. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- D. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- E. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- F. Los vínculos familiares y afectivos.
- G. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- H. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO 1. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 111. Son circunstancias agravantes de acoso laboral:

- A. Reiteración de la conducta.
- B. Cuando exista concurrencia de causales.
- C. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- D. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- E. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- F. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- G. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- H. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 112. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- A. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- B. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 83 de 92

- C. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesión expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- D. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- E. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- F. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- G. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formulada en público.
- H. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- I. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- J. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- K. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales imposición de deberes laborales.
- L. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- M. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- N. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 113. No constituyen acoso laboral las conductas previstas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan, y las demás actuaciones que se deriven del poder de subordinación que tienen los empleadores respecto a los empleados, siempre y cuando se ejerza dentro de los límites legales y constitucionales. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 84 de 92

- A. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- B. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- C. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- D. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- E. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- F. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo.
- G. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- H. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- I. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 114. Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, se dispone:

- A. Promover al interior de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** el trato cordial y respetuoso entre los empleados y entre éstos y los socios.
- B. Divulgar entre los empleados, a través de diferentes medios internos de publicidad y comunicación, todo lo relacionado con el acoso laboral y sus medidas de prevención.
- C. Desarrollar actividades con la participación de los empleados, con el objetivo de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la armonía entre los empleados y buen ambiente laboral para éstos.
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones en **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- D. Apoyar en lo correspondiente, la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
- E. Analizar e implementar, cuando sea procedente, las recomendaciones emitidas por el Comité de convivencia laboral.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 85 de 92

- F. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, para desarrollar el propósito de las medidas preventivas de las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 115. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se ha establecido un procedimiento interno, de naturaleza conciliatoria y confidencial, que estará a cargo del Comité de Convivencia Laboral, cuya conformación y funcionamiento se regulará por lo previsto en Resolución 652 de 2012 y demás normas que desarrollen el tema. Se garantizará la recepción de las denuncias pertinentes a través del canal oficial creado por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, este es, el correo: prevencion.acoso@outlook.com

CAPÍTULO XXVIII ACOSO SEXUAL LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 116. Objetivo. El propósito de las apreciaciones señaladas en este capítulo es establecer un marco de cero tolerancia por medio de la prevención, actuación y sanción frente al acoso sexual en el entorno laboral con todos los actores al interior de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** de conformidad al alcance definido en el presente documento, en cumplimiento de las Circular 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo, Ley 2365 de 2024 y de acuerdo a la política de prevención de acoso sexual laboral de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** bajo lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y demás normativas vigentes y concordantes, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 117. Definición. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas 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 que afecta la dignidad de una persona en el trabajo y crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios de naturaleza sexual.
- Difusión de material sexualmente explícito sin consentimiento.
- Chantajes o amenazas con base en la aceptación o rechazo de conductas sexuales.
- Contacto físico inapropiado.
- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 86 de 92

ARTÍCULO 118. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** le dará aplicabilidad a la política interna de prevención, y los mecanismos para atender, prevenir, investigar y sancionar dicho acoso, brindando las garantías de protección dentro del ámbito de su competencia. De igual manera, se aplicarán las demás normas y disposiciones legales que sean expedidas con el mismo fin.

PARÁGRAFO 1. Las políticas, protocolos, lineamientos, directrices, programas, entre otros, que promueva y establezca **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** con la finalidad antes mencionada, son de obligatorio cumplimiento.

ARTÍCULO 119. En desarrollo del propósito a que se refieren los artículos anteriores, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** ha previsto los siguientes mecanismos:

- A. Realizar talleres de sensibilización periódicos sobre acoso sexual, enfocados en la identificación, prevención y manejo de estas situaciones.
- B. Difundir material informativo sobre el acoso sexual en el trabajo en todas las áreas de la empresa.
- C. Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes y practicantes al interior de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- D. Notificar oportunamente cada uno de los canales de denuncia determinados para la atención de cada una de las quejas presentadas por la persona que sufre de presunto acoso sexual en el trabajo.
- E. Fomentar y generar capacitaciones al interior de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** que permitan evitar violencias o discriminaciones por consideración a la identidad de género u orientación sexual.
- F. Garantizar criterios incluyentes dentro del proceso de selección y contratación.

ARTÍCULO 120. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual en el trabajo, se establecen los siguientes lineamientos con el cual se pretende desarrollar las características de pro persona y pro víctima, igualdad y equidad de género, prevención, confidencialidad y debido proceso e imparcialidad señaladas por la ley para este procedimiento:

- A. **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** adelantará acciones encaminadas a la prevención de acoso sexual en el trabajo.
- B. Se cuenta con un abogado conformado con competencias actitudinales y comportamentales, tales como imparcialidad, tolerancia, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- C. Se debe garantizar la recepción de las denuncias pertinentes a través del canal oficial creado por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, este es, el correo: prevencion.acoso@outlook.com

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 87 de 92

- D. La revisión de la queja de presunto acoso sexual en el trabajo deberá ser gestionado por el abogado laboral de conformidad a la recepción de la información que se evidencie dentro de la queja.
- E. Se deberá garantizar el cumplimiento de la “POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL” por parte de cada uno de los miembros de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**
- F. El procedimiento interno estará descrito en el “PROCEDIMIENTO DE REPORTE Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL”.

ARTÍCULO 121. El trabajador y el empleador se obligan a cumplir a cabalidad cada uno de los criterios establecidos en el presente capítulo junto con las determinaciones planteadas en la “POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL” que será de conocimiento pleno de las partes so pena de entender cualquier violación como una falta grave que puede conllevar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPÍTULO XXIX DESCONEXION LABORAL Y TRABAJO EN CASA

ARTICULO 122. RESTREPO GOMEZ S.A.S. y el trabajador podrán pactar que se desempeñen transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza ni las condiciones del contrato, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 2088 de 2021 y demás normas que la modifiquen o complementen.

ARTICULO 123. DESCONEJÓN LABORAL: De conformidad a la Ley 2191 de 2022 **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** implementó la Política de Desconexión Laboral la cual fue divulgada a través de los canales dispuestos por **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, tanto virtuales como físicos.

RESTREPO GOMEZ S.A.S. garantiza a todos sus trabajadores el derecho a la desconexión digital, entendido como la facultad de no atender comunicaciones, requerimientos, órdenes o tareas de carácter laboral fuera de la jornada ordinaria, en sus días de descanso, descansos dominicales, festivos, vacaciones, permisos o licencias.

PARÁGRAFO 1. Lineamientos de comportamiento corporativo. Con el fin de garantizar el descanso efectivo y la salud mental de los trabajadores, se establecen las siguientes reglas:

- A. Límite de comunicaciones:** Queda prohibido el envío de correos electrónicos, mensajes por WhatsApp, Teams, llamadas telefónicas o cualquier otro canal digital

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 88 de 92

con fines laborales fuera del horario de trabajo asignado al trabajador, salvo casos excepcionales.

- B. Uso de herramientas de programación:** Si un líder o compañero necesita redactar un correo o mensaje fuera de la jornada, deberá utilizar obligatoriamente la opción de “programar envío” para que el mensaje sea recibido por el destinatario al inicio de su siguiente jornada laboral.
- C. Derecho a la no respuesta:** El trabajador que reciba un mensaje o llamada fuera de su horario laboral tiene la facultad legal y contractual de no responder ni tramitar el requerimiento, sin que esto constituya una falta disciplinaria, baja calificación de desempeño, ni causal de despido o represalia.

PARÁGRAFO 2. Excepciones legales. El derecho a la desconexión laboral y/o digital no aplicará en los siguientes casos estrictos:

- A.** Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- B.** Situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o emergencia imprevista que pongan en riesgo la continuidad de la operación de la empresa o la seguridad de sus miembros, y que requieran atención inmediata.
- C.** Trabajadores con disponibilidad laboral previamente pactada por escrito, siempre que se respeten los límites de la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO 3. Canal de denuncias y prevención del acoso. Cualquier conducta que presione al trabajador a laboral en su tiempo de descanso o que genere represalias por ejercer este derecho, será considerada una presunta conducta de acoso laboral. El trabajador afectado podrá reportar el caso ante el **Comité de Convivencia Laboral** a través del correo prevencion.acoso@outlook.com garantizando la confidencialidad de la queja.

ARTICULO 124. Durante el tiempo que se preste el servicio bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan el salario, la jornada laboral, recargos, descansos dentro de la jornada laboral, y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

ARTICULO 125. Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 89 de 92

CAPÍTULO XXX CAPÍTULO ESPECIAL POLÍTICA DE NO ALCOHOL, NO TABAQUISMO Y NO DROGAS

ARTÍCULO 126. RESTREPO GOMEZ S.A.S. empresa dedicada a la comercialización y prestación de servicios para el Manejo Integrado de Plagas y Saneamiento Ambiental, consciente de su compromiso con la protección de la vida, la salud, la seguridad y el bienestar de sus trabajadores, contratistas, clientes, proveedores y demás partes interesadas, establece la presente Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco, Cigarrillos, Dispositivos Electrónicos para Fumar y Sustancias Psicoactivas.

La empresa reconoce que el consumo de alcohol, tabaco, cigarrillos, vapeadores, dispositivos electrónicos para fumar y sustancias psicoactivas puede afectar las capacidades físicas, mentales y psicomotrices de las personas, incrementando significativamente el riesgo de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a terceros, afectaciones al medio ambiente, pérdidas materiales y disminución de la productividad.

Por tal motivo, **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** promueve un ambiente de trabajo seguro, saludable, libre de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, fundamentado en el respeto por la dignidad humana, la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de la legislación vigente.

Cualquier persona, que esté involucrado directa o indirectamente en la ejecución de las actividades de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, está sujeta a las siguientes restricciones:

- A.** El consumo, la posesión, el transporte, la distribución o la venta de alcohol o de bebidas embriagantes está totalmente prohibido.
- B.** Está prohibida la fabricación, uso, posesión, distribución, transporte o venta de narcóticos, drogas ilegales, sustancias controladas, inhalantes o el uso indebido de narcóticos.
- C.** Está prohibido el abuso de drogas legales e inhalantes o la posesión de cualquier droga en el cual un empleado no tenga una prescripción médica válida, o posea cantidades mayores a las prescritas.
- D.** Se prohíbe el ingreso a las instalaciones de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** y donde se desarrollen actividades en nombre de ella, bien sean los empleados fijos y/o en misión, bajo el efecto del alcohol o de drogas psicoactivas. Así como la conducción de vehículos bajo el efecto de estas.
- E.** **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** podrá realizar, directamente o a través de terceros autorizados, inspecciones y pruebas de detección de alcohol y sustancias psicoactivas en sus instalaciones o en cualquier lugar donde se desarrollen actividades en su nombre o bajo su control, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas, clientes y demás partes interesadas, prevenir accidentes e incidentes de

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 90 de 92

trabajo y garantizar la prestación segura de los servicios. Para tal efecto, podrá practicar pruebas mediante muestras de aliento, aire espirado, orina, sangre o cualquier otro método técnicamente validado y legalmente autorizado, las cuales podrán realizarse de manera aleatoria, por sospecha razonable cuando existan indicios de que una persona se encuentra bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas, con ocasión de accidentes o incidentes de trabajo, ante comportamientos irregulares, alteraciones físicas, psicológicas o conductuales que permitan inferir un posible estado de embriaguez o afectación por dichas sustancias, cuando la naturaleza del cargo implique la ejecución de actividades críticas o de alto riesgo, o cuando así lo exijan la ley, las obligaciones contractuales o las políticas de seguridad de los clientes. La práctica de estas pruebas se realizará respetando la dignidad humana, la intimidad, la confidencialidad de la información y el debido proceso. La negativa injustificada a practicarse las pruebas, la obstrucción de su realización o la obtención de un resultado positivo constituirán incumplimiento de la presente política y podrán dar lugar a la imposición de las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales a que haya lugar, de conformidad con la legislación vigente.

- F.** Está prohibido a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Drogas que tienen la habilidad de alterar los sentimientos, percepciones o humor del individuo (afectan el sistema nervioso central), produciendo excitación e incoordinación psicomotora), así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.
- G.** Se estimulará a los trabajadores afectados por el alcohol, cigarrillo o sustancias psicoactivas a que participen en programas para su tratamiento soportado y estimulado siempre por su núcleo familiar.
- H.** Se divulgará los efectos nocivos producidos en la salud y en el núcleo social del individuo asociados al consumo de alcohol, cigarrillo y sustancias psicoactivas.
- I.** Se prohíbe el consumo de cigarrillo en todas las áreas donde se desarrollen actividades a nombre de esta.

Conforme a lo anterior, por ningún motivo se permite la ejecución de actividades por parte de trabajadores, contratistas, subcontratistas, bajo el efecto de bebidas alcohólicas. Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de alcohol y sustancias en todas sus presentaciones dentro de las instalaciones de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, áreas anexas y conexas, entendiéndose por instalaciones todos los centros de trabajo. El incumplimiento a lo dispuesto en esta política conlleva a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo establecido por el reglamento interno de trabajo y los demás aspectos legales aplicables al tema.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 91 de 92

Para efectos de cumplimiento de esta política, la dirección de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** asigna todos los recursos necesarios y exige el compromiso de todos los niveles de la empresa y personal que realice actividades bajo el nombre de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**, resolviendo que esta sea implantada, difundida, mantenida y revisada periódicamente con el fin de asegurar que siga siendo pertinente y apropiada para todos los niveles de la empresa, sus dependencias y demás partes interesadas.

CAPÍTULO XXXI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 127. El trámite de publicación del presente reglamento se surtirá con arreglo a lo previsto en la Ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXXII VIGENCIA

ARTÍCULO 128. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su fecha de elaboración y publicación

CAPÍTULO XXXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 129. Desde la fecha que entre en vigor este reglamento, quedan sin efecto todas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el Empleador.

CAPÍTULO XXXIV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 130. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes y contratos individuales de trabajo, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador y en especial las que tratan los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

 RESTREPO GOMEZ S.A.S. Manejo Integrado de Plagas Saneamiento Ambiental	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: RG-GA01
		Versión: 0.1
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RESTREPO GOMEZ S.A.S.	Vigencia: 01/06/2026
		Página 92 de 92

El presente Reglamento Interno de Trabajo de **RESTREPO GOMEZ S.A.S.** fue elaborado de acuerdo con la normatividad vigente al momento de su redacción.

Barranquilla, junio 1 de 2026.



JUAN PABLO RESTREPO GOMEZ
Representante Legal **RESTREPO GOMEZ S.A.S.**

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de vigencia	Descripción de la modificación
01	2026-06-01	Emisión inicial del documento

Versión 1		
Elaboró: Liliana Brieva Cortina	Revisó: Valeria Hadechine	Aprobó: Valeria Hadechine
Cargo: Abogada Externa	Cargo: Gestión Humana	Cargo: Directora Administrativa
Fecha: 2026-05-26	Fecha: 2026-05-30	Fecha: 2026-06-01
Firma: 	Firma: 	Firma: 