



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



RESPECTO



INTEGRIDAD



COMPROMISO



MEJORA
CONTINUA



Nutrimos y Servimos
con amor

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Capítulo I — Sometimiento de la empresa y trabajadores	3
Capítulo II — Condiciones de admisión y contratación	4
Capítulo III — Contrato de aprendizaje	7
Capítulo IV — Período de prueba	19
Capítulo V — Trabajadores accidentales o transitorios	20
Capítulo VI — Horario de trabajo	20
Capítulo VII — Horas extras y trabajo nocturno	23
Capítulo VIII — Días de descanso legalmente obligatorio	24
Capítulo IX — Vacaciones remuneradas	25
Capítulo X — Permisos y licencias	26
Capítulo XI — Salario mínimo, días, horas de pagos y períodos	30
Capítulo XII — Servicio médico, seguridad y salud en el trabajo	32
Capítulo XIII — Buenas prácticas de manufactura y requisitos sanitarios	35
Capítulo XIV — Prescripciones de orden y convivencia laboral	37
Capítulo XV — Labores prohibidas para mujeres y menores	39
Capítulo XVI — Orden jerárquico y facultad disciplinaria	47
Capítulo XVII — Obligaciones especiales del empleador	48
Capítulo XVIII — Obligaciones especiales del trabajador	55
Capítulo XIX — Prohibiciones especiales para la empresa y los trabajadores	54
Capítulo XX — Escalas de faltas y sanciones disciplinarias	64
Capítulo XXI — Procedimiento disciplinario	73
Capítulo XXII — Suspensión del contrato de trabajo	75
Capítulo XXIII — Causales de terminación con justa causa	77
Capítulo XXIV — Reclamos	82
Capítulo XXV — Acoso laboral, sexual y discriminación	82
Capítulo XXVI — Teletrabajo y trabajo en casa	90
Capítulo XXVII — Riesgos psicosociales	92
Capítulo XXVIII — Derecho a la desconexión laboral	96
Capítulo XXIX — Garantía y protección de los medios tecnológicos	100
Capítulo XXX — Prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas	105
Capítulo XXXI — Publicación, vigencia y disposiciones finales	106
Capítulo XXXII — Cláusulas ineficaces	107



CAPÍTULO I

SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

Art. 1.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.**, identificada con NIT 900.090.638-8, empresa dedicada a la prestación de servicios de alimentación institucional para clientes hospitalarios, corporativos y similares, domiciliada en el barrio Amberes, Carrera 29 No. 38-20, Cartagena de Indias D.T. y C., con sedes operativas en diferentes ubicaciones del país. Sus disposiciones obligan tanto a la Empresa como a todos sus trabajadores, independientemente de la sede en la cual ejecuten sus funciones. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sean más favorables al trabajador. Para todos los efectos, cuando en este documento se haga mención de la palabra "empleador", se entenderá que se refiere a la empresa NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.

Misión: Ofrecemos experiencias gastronómicas saludables, seguras y exquisitas, **NUTRIMOS Y SERVIMOS CON AMOR.**

Visión: Para 2030, seremos la empresa líder en servicios de alimentación del Caribe colombiano, reconocida por su excelencia operativa, sostenibilidad ambiental, innovación tecnológica y cumplimiento riguroso de los estándares sanitarios y de calidad, generando bienestar a nuestros clientes, y fortaleciendo el desarrollo de nuestro talento humano.

Valores:

- **Amor y servicio:** sentimos las necesidades de los clientes como propias y direccionamos todas nuestras competencias en satisfacerlas.
- **Responsabilidad:** respeto y serenidad en las negociaciones con nuestros clientes y demás partes interesadas.
- **Transparencia:** la honestidad rige nuestros actos, motivaciones, intenciones y objetivos.
- **Trabajo en equipo:** unimos talentos y fuerzas para cumplir con las metas establecidas.
- **Calidad y excelencia:** buscamos constantemente nuestra mejora continua.



CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN, CONTRATACIÓN

Art. 2.- Admisión del personal La admisión del personal en **NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.** se efectuará conforme a los principios de igualdad, mérito, equidad, transparencia y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1482 de 2011, la Ley 1752 de 2015, las Circulares 055 de 2024 y 075 de 2025 y la Ley 2466 de 2025.

Toda persona interesada en vincularse laboralmente con la empresa deberá participar en un proceso de selección previamente definido, objetivo, imparcial y transparente, sin discriminación por razones de edad, raza, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, religión, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad o cualquier otra condición personal o social.

Los aspirantes podrán remitir su hoja de vida al correo electrónico institucional nysseleccion@gmail.com, anexando los documentos requeridos y sometiéndose a los procedimientos de admisión establecidos. La sola recepción de la hoja de vida y documentos no genera obligación de vinculación por parte de la empresa; dichos documentos serán utilizados exclusivamente para evaluación y análisis dentro del proceso de selección.

La empresa garantiza que toda la información personal y documentos suministrados por los aspirantes serán tratados conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015 sobre protección de datos personales, bajo estrictos criterios de confidencialidad, seguridad y uso exclusivo para los fines del proceso de selección. En caso de no continuar con el proceso, los datos serán eliminados de manera segura, salvo que el titular autorice su conservación para futuras convocatorias.

Requisitos generales de admisión

- a) Acreditar los estudios, licencias, tarjetas profesionales o títulos exigidos para el cargo.
- b) Presentar hoja de vida con los soportes respectivos.
- c) Fotocopia por ambos lados del documento de identidad vigente.
- d) Superar las pruebas técnicas, psicotécnicas o de competencias establecidas.
- e) Realizar entrevista con el área de Gestión Humana y con el líder del área solicitante.
- f) Presentar concepto médico ocupacional de ingreso, practicado por la entidad de salud contratada por la empresa, con base en el perfil de riesgo del cargo.
- g) Para cargos de manipulador de alimentos: certificado de manipulación de alimentos vigente conforme a la Resolución 2674 de 2013 y acreditación de los exámenes médicos específicos definidos por el perfil sanitario del cargo.
- h) No encontrarse inhabilitado o sancionado para ejercer funciones profesionales, si aplica.
- i) Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- j) Certificación de las entidades donde se encuentre afiliado el aspirante en Salud, Pensiones y Caja de Compensación, o manifestación escrita sobre la entidad a la que desea afiliarse.

Etapas del proceso de selección

- a) Convocatoria interna o externa según necesidad.
- b) Revisión de perfiles y verificación de requisitos mínimos.
- c) Evaluación por competencias (técnicas, conductuales y de valores organizacionales).
- d) Entrevista estructurada o por competencias.
- e) Visita domiciliaria cuando se considere pertinente.
- f) Verificación de antecedentes laborales, disciplinarios y fiscales.
- g) Examen médico ocupacional de ingreso.
- h) Firma del contrato y entrega de dotación, reglamento interno y demás políticas.
- i) Inducción institucional obligatoria previa al inicio de labores.

Poblaciones con incentivos de contratación preferente

En cumplimiento de la normatividad vigente, la empresa podrá priorizar la contratación de personas pertenecientes a poblaciones especiales:

- a) Personas en primer empleo (menores de 28 años sin experiencia laboral formal previa).
- b) Personas con discapacidad debidamente certificada.
- c) Víctimas del conflicto armado.
- d) Personas mayores de 55 años sin pensión.
- e) Mujeres cabeza de familia o en condición de vulnerabilidad.
- f) Personas LGBTIQ+, afrodescendientes, indígenas y pueblos étnicos.

Prohibiciones en el proceso de selección

De conformidad con la Resolución 1843 de 2025 y demás normas vigentes, está prohibido exigir a los aspirantes:

- a) Prueba de embarazo (BHCG), salvo consentimiento previo cuando el trabajo implique riesgos reales o potenciales para el desarrollo normal del embarazo (Art. 21 Res. 1843/2025).
- b) Prueba de Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), salvo en empleos con riesgos reales o potenciales para la salud del trabajador o de terceros.
- c) Prueba de serología (VDRL) como requisito para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral.
- d) Información sobre estado civil, número de hijos, religión, afiliación política o creencias (Ley 13/1972).
- e) Libreta militar (Decreto 2150/1995, Art. 111).
- f) Antecedentes judiciales, salvo que el cargo lo exija legal y razonablemente.



Las ofertas de empleo no podrán contener descripción discriminatoria del puesto para ninguna población, debiendo usar lenguaje incluyente que reconozca a las mujeres en su diversidad y a personas con identidad de género no hegemónica, conforme a la Circular 075 de 2025.

Art. 3.- Modalidades de contratación. La empresa podrá vincular personal bajo las siguientes modalidades contractuales, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias:

- a) Contrato a término indefinido.
- b) Contrato a término fijo.
- c) Contrato por obra o labor.
- d) Contrato de aprendizaje.
- e) Contrato de prestación de servicios (solo para labores no misionales ni permanentes y sin subordinación).

Contratos a término fijo

Cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo mediante acuerdo escrito el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.

Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado.

Principios rectores de la contratación

Toda relación contractual laboral se celebrará de forma escrita, respetando la libertad y dignidad humana, con afiliación previa al Sistema de Seguridad Social. Se prohíbe la simulación de contratos civiles para ocultar relaciones laborales, especialmente en funciones misionales permanentes, en cumplimiento de la Sentencia C-614 de 2009 y los pronunciamientos del Ministerio del Trabajo.

Inclusión laboral de personas con discapacidad

Conforme a la Ley 2418 de 2024 y normas concordantes:

- a) Si la empresa tiene hasta 500 trabajadores, deberá contratar al menos 2 personas con discapacidad por cada 100 trabajadores.
- b) Si la empresa tiene 501 trabajadores o más, deberá contratar al menos 1 trabajador adicional con discapacidad por cada tramo de 100 trabajadores adicionales.



Las personas vinculadas deberán contar con la certificación oficial de discapacidad expedida conforme a los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social. La empresa podrá, como política interna de inclusión, contratar voluntariamente un número mayor.

Parágrafo Único. - El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante, siempre que no incluyan documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. El área de Gestión Humana será la responsable de aplicar los lineamientos aquí definidos, garantizando transparencia y apego a los principios legales.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS LABORALES EN VINCULACIÓN FORMATIVA

Art. 4.- Modalidades reguladas en este capítulo. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. podrá vincular estudiantes en formación bajo dos modalidades reguladas en el Decreto 0223 de 2026:

(i) el contrato de aprendizaje, regulado en la Sección Primera de este capítulo, que es un contrato laboral especial a término fijo; y (ii) la vinculación formativa para prácticas laborales, regulada en la Sección Segunda de este capítulo, que NO constituye relación laboral. La aplicación de cada modalidad dependerá del programa académico del estudiante, del tipo de institución educativa que lo respalde y de las necesidades operativas de la empresa.

Art. 5.- Naturaleza del contrato de aprendizaje. Conforme al Art. 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Art. 21 de la Ley 2466 de 2025, y reglamentado por el Decreto 0223 de 2026, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, mediante el cual una persona natural denominada aprendiz desarrolla un proceso de formación teórico-práctica en una entidad autorizada, mientras la empresa patrocinadora le proporciona los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión, recibiendo un apoyo de sostenimiento mensual.

Art. 6.- Edad mínima del aprendiz. Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de quince (15) años. Cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, conforme al Art. 113 de la Ley 1098 de 2006. Los menores de quince (15) años no podrán ser vinculados como aprendices bajo ninguna circunstancia. Se aplicarán adicionalmente las disposiciones del Capítulo XV del presente Reglamento sobre labores prohibidas para menores.

Art. 7.- Forma del contrato. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información, conforme al Decreto 0223 de 2026:

1. Razón social de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. como empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del Representante Legal y número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con NIT, nombre del representante legal y número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

Art. 8.- Apoyo de sostenimiento mensual. Durante toda la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. un apoyo de sostenimiento mensual conforme a las siguientes reglas previstas en el Decreto 0223 de 2026:

1. **Formación tradicional:** en la fase lectiva, equivalente como mínimo al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV); en la fase práctica, equivalente al cien por ciento (100%) de un SMLMV.
2. **Formación dual:** durante el primer año, equivalente como mínimo al setenta y cinco por ciento (75%) de un SMLMV; durante el segundo año en adelante, equivalente al cien por ciento (100%) de un SMLMV.
3. **Aprendiz universitario:** cuando el aprendiz tenga la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual corresponderá como mínimo a un (1) SMLMV, con independencia de la modalidad de formación.

Parágrafo 1.- *En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.*

Parágrafo 2.- *El ingreso base de cotización a la seguridad social del aprendiz se realizará sobre un (1) SMLMV, independientemente de que el apoyo de sostenimiento de la fase lectiva sea del*



setenta y cinco por ciento (75%).

Art. 9.- Garantías y afiliación a seguridad social. Conforme al Decreto 0223 de 2026, el aprendiz contará con las siguientes garantías de seguridad social:

- 1. Fase lectiva:** el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales (ARL), con aportes a cargo plenamente de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. como cotizante dependiente.
- 2. Fase práctica o durante toda la formación dual:** el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales, con aportes a cargo plenamente de la empresa patrocinadora conforme al régimen de los trabajadores dependientes. Adicionalmente tendrá derecho al reconocimiento y pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, auxilio de transporte y demás auxilios y prestaciones propios del régimen laboral del sector privado.
- 3. Caja de Compensación Familiar:** la empresa realizará el aporte parafiscal correspondiente durante la fase práctica o durante toda la formación dual, con la exoneración aplicable conforme al Art. 114-1 del Estatuto Tributario.

Parágrafo Único. - *El aporte a riesgos laborales corresponderá al nivel de riesgo de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. y de las funciones que desempeñe el aprendiz, conforme a la actividad económica de la empresa.*

Art. 10.- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en fase lectiva. La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral durante la fase lectiva del contrato de aprendizaje se realizará así:

- 1.** El aviso a la ARL y a NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
- 2.** La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa del aprendiz y NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., bajo coordinación del Supervisor HSEQ.
- 3.** El reporte formal del accidente o enfermedad laboral estará a cargo de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., a través del Supervisor HSEQ.
- 4.** Las Instituciones Educativas están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedades laborales, para efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) y la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Art. 11.- Duración del contrato. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, conforme al Art. 81 del CST modificado por la Ley 2466 de 2025. Para la determinación de su duración se aplicarán las siguientes reglas del Decreto 0223 de 2026:

1. El contrato tendrá la duración que determine el programa de formación, conforme a su diseño curricular y al tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados.
2. Cuando se trate de programas universitarios, tecnológicos o técnicos profesionales que exijan únicamente práctica laboral para completar el plan de estudios, la duración máxima será la prevista en el respectivo programa académico para dicha práctica.
3. En programas desarrollados bajo modalidad de formación dual, el contrato podrá celebrarse hasta por tres (3) años, garantizando una distribución mínima del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. como empresa coformadora.

Parágrafo Único. - *El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato laboral especial destinado a que el estudiante desarrolle formación teórico-práctica.*

Art. 12.- Régimen disciplinario del aprendiz. La facultad disciplinaria de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. respecto del aprendiz se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato y para mantener el orden y la disciplina en la empresa. Los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial en su Art. 115, y en los Capítulos XX y XXI del presente Reglamento.

1. De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves se informará al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado al inicio de la formación.
2. Toda decisión que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje deberá notificarse al SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje.
3. Toda decisión disciplinaria deberá notificarse igualmente a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico al monitor designado, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.
4. De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación a través de su matrícula activa, por lo cual el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

Art. 13.- Causales de terminación del contrato de aprendizaje. Conforme al Decreto 0223 de 2026, son causales de terminación del contrato de aprendizaje:

1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado, sin necesidad de preaviso.
7. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a las causales del Art. 14 de este capítulo.

Parágrafo Único. - Terminado el contrato de aprendizaje por cualquier causa, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad de la cuota e informar de inmediato al SENA, conforme al plazo de veinte (20) días hábiles establecido en el Decreto 0223 de 2026.

Art. 14.- Justas causas para terminación unilateral. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

Por parte de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.

1. Las indicadas en el literal a) del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. La no reanudación de la práctica laboral por parte del aprendiz al desaparecer las causas de suspensión del contrato.
3. El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones del aprendiz, conforme al régimen disciplinario del Art. 12 de este capítulo.
4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz

Las indicadas en el literal b) del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo Único. - Cualquier procedimiento relacionado con la terminación del contrato deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

Art. 15.- Aprendices con discapacidad. Conforme al parágrafo del Art. 31 de la Ley 361 de 1997 y al Decreto 0223 de 2026, la cuota de aprendices se reducirá en un cincuenta por ciento (50%) si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al veinticinco por ciento (25%). Adicionalmente, los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter



permanente de la empresa para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 16.- Cuota regulada de aprendizaje y modalidad de cumplimiento. La cuota mínima obligatoria de aprendices de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. es determinada por la Regional del SENA del domicilio principal de la empresa (Regional Bolívar), conforme al Art. 33 de la Ley 789 de 2002 y al Art. 11 del Decreto 933 de 2003 (compilado por el Art. 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015), en razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior.

Cuota actualmente vigente

Mediante la **Resolución No. 13 (radicado 00266) del 20 de marzo de 2026**, expedida por el Director de la Regional Bolívar del SENA, se fijó la cuota de aprendizaje a cargo de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. en **cinco (5) aprendices a nivel nacional**, calculada con base en una planta promedio de ciento un (101) trabajadores reportada por la empresa el 5 de marzo de 2026 mediante radicado SGVA-PP-900090638-2026-2, con una jornada laboral total de cuatro mil cuatrocientos cuarenta y cuatro (4.444) horas semanales.

Modalidad de cumplimiento de la cuota

NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. cumple su cuota regulada mediante **VINCULACIÓN EFECTIVA** de los cinco (5) aprendices, bajo el régimen del contrato laboral especial regulado en esta Sección Primera. La cuota podrá ser distribuida a criterio de la empresa, según sus necesidades operativas, debiendo informar de la misma a la Regional del SENA donde funciona el domicilio principal.

Parágrafo 1 — Reporte de variación de planta de personal.- Conforme al Art. 1° del Decreto 1334 de 2018 (que modificó el Art. 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015), cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa deberá informar por escrito tal circunstancia a la Regional del SENA dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes correspondiente, según el calendario semestral elegido por la empresa: (i) julio (planta de enero a junio del año en curso) y enero (planta de julio a diciembre del año inmediatamente anterior); o (ii) marzo (planta de septiembre a diciembre del año anterior y de enero a febrero del año en curso) y septiembre (planta de marzo a agosto del mismo año). NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. ha optado por el calendario de marzo y septiembre, conforme al radicado SGVA-PP-900090638-2026-2 del 5 de marzo de 2026.

Parágrafo 2 — Registro inmediato en el SGVA.- Conforme al Art. 3° de la Resolución No. 13 de 2026 del SENA Regional Bolívar, una vez celebrados los contratos de aprendizaje, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. los registrará de forma inmediata y sin excepción en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), con el fin de realizar el estudio y control

correspondiente por parte del SENA, en virtud de lo establecido en el Acuerdo No. 011 de 2008 del Consejo Directivo Nacional del SENA. La gestión administrativa de este reporte corresponde al Analista de Gestión Humana, bajo supervisión de la Dirección Administrativa.

Parágrafo 3 — Mecanismo informativo de la monetización. - Sin perjuicio de la modalidad actual de vinculación efectiva, el ordenamiento jurídico colombiano contempla la posibilidad de cumplir la cuota mediante MONETIZACIÓN, conforme al Art. 23 de la Ley 2466 de 2025 (que modificó el Art. 34 de la Ley 789 de 2002) y al Art. 2.2.6.3.13 del Decreto 1072 de 2015. La monetización equivale al pago mensual al SENA de uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por cada aprendiz no contratado. Si en el futuro NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. opta por esta modalidad, deberá notificar tal decisión al SENA dentro del término de ejecutoria del acto administrativo correspondiente, conforme al Art. 2° de la Resolución No. 13 de 2026 del SENA Regional Bolívar.

Parágrafo 4 — Protección de aprendices vigentes ante reducción de cuota.- Conforme al Art. 4° de la Resolución No. 13 de 2026 del SENA Regional Bolívar, los contratos de aprendizaje que se encuentren en curso a la fecha de ejecutoria de cualquier nueva resolución que reduzca la cuota regulada de aprendizaje no podrán ser terminados de manera unilateral por NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. Esta garantía protege la estabilidad de los aprendices vigentes y obliga a la empresa a permitir la culminación de su proceso formativo.

Parágrafo 5 — Recursos contra resoluciones del SENA.- Contra las resoluciones que fijen, modifiquen o regulen la cuota de aprendizaje, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., a través de su Representante Legal o apoderado, podrá interponer los recursos de reposición y, en subsidio, de apelación, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o por aviso del acto administrativo, conforme a los Arts. 76 y 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA).

Parágrafo 6 — Sanciones por incumplimiento. - El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la cuota regulada de aprendizaje dará lugar a la imposición por parte del SENA de las sanciones previstas en el numeral 13 del Art. 13 de la Ley 119 de 1994, en la cuantía y periodicidad allí indicadas.

SECCIÓN SEGUNDA — PRÁCTICAS LABORALES EN VINCULACIÓN FORMATIVA

Art. 17.- Naturaleza de la vinculación formativa. Las prácticas laborales desarrolladas en NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. mediante vinculación formativa tienen carácter exclusivamente pedagógico y están orientadas al fortalecimiento de competencias académicas del estudiante, sin que constituyan relación laboral. La vinculación formativa es un acuerdo de voluntades de carácter tripartito en el que participan: el estudiante, la institución educativa y NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. como escenario de práctica.



Art. 18.- Vinculación de practicantes. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. podrá vincular bajo esta modalidad a estudiantes de programas técnicos, tecnológicos o profesionales debidamente reconocidos por las autoridades educativas competentes, especialmente en áreas afines a la operación de la empresa, tales como: Ingeniería de Alimentos, Nutrición y Dietética, Administración de Servicios de Alimentación, Administración de Empresas, Contaduría Pública, Ingeniería Industrial, Sistemas de Información, Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás áreas pertinentes.

Parágrafo Único. - *La vinculación se formalizará mediante convenio suscrito entre NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. y la institución educativa, y mediante el correspondiente acuerdo de vinculación formativa con el estudiante.*

Art. 19.- Edad mínima del practicante. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con el Art. 35 de la Ley 1098 de 2006 y el literal a) del Art. 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

Art. 20.- Acuerdo de vinculación formativa. Las prácticas laborales se realizarán mediante acuerdos de voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa. El acuerdo contendrá como mínimo los siguientes elementos previstos en el Decreto 0223 de 2026:

1. Razón social de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. como entidad escenario de práctica, NIT, nombre del Representante Legal y número de identificación.
2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) años, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
4. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
5. Actividades que desarrollará el practicante.
6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico, especificando fecha de inicio y fecha de terminación.
7. Modelo de alternancia con el que se adelantará la actividad formativa, en caso de programas de formación dual.
8. Cuando se pacte auxilio de práctica, deberá señalarse expresamente y disponer su mecanismo de entrega.

9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
10. Derechos y obligaciones del escenario de práctica y del estudiante.
11. Designación del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se precisará la identidad del tutor y monitor designados, que será notificado al estudiante.
12. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.
13. Fecha de celebración del acuerdo.
14. Firmas de las partes.

Art. 21.- Derechos del practicante. Son derechos del estudiante en vinculación formativa:

1. Recibir acompañamiento y supervisión permanente del tutor designado.
2. Desarrollar actividades acordes con su perfil de formación y con el plan de práctica acordado.
3. Estar afiliado al sistema de riesgos laborales conforme a la normativa vigente.
4. Recibir trato digno y respetuoso, libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia.
5. Recibir inducción institucional sobre el funcionamiento del escenario de práctica, los protocolos de bioseguridad y las normas aplicables a su actividad.
6. Contar con los elementos de protección personal y demás recursos necesarios para el desarrollo de la actividad formativa.
7. Recibir certificación de la realización de la práctica laboral, una vez cumplido cabalmente el programa.

Art. 22.- Deberes del practicante. Son deberes del estudiante en vinculación formativa:

1. Cumplir los horarios y las condiciones establecidas en el acuerdo de vinculación formativa.
2. Respetar las normas de bioseguridad, las Buenas Prácticas de Manufactura y los protocolos sanitarios aplicables a la operación de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. y a las instalaciones de los clientes institucionales.
3. Guardar confidencialidad sobre la información administrativa, comercial y operativa a la que

tenga acceso, así como sobre la información sensible de los pacientes de los clientes institucionales hospitalarios, conforme a la Ley 1581 de 2012, la Ley 1751 de 2015 y la Ley 23 de 1981.

4. Acatar las directrices del tutor asignado y del jefe del área en la que desarrolle la práctica.
5. Cumplir el plan de práctica acordado entre el estudiante, el tutor y el monitor de la institución educativa.
6. Cuidar y dar uso adecuado a los elementos, equipos, instalaciones e información puestos a su disposición.

Art. 23.- Obligaciones de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. como escenario de práctica. Son obligaciones de la empresa como escenario de práctica:

1. Registrar y publicar las plazas de práctica disponibles a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, conforme al Art. 2.2.6.3.1.6 del Decreto 1072 de 2015 modificado por el Decreto 0223 de 2026.
2. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulan el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados del mismo.
3. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, conforme al Art. 3 de la Ley 2314 de 2023.
4. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores y para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
5. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad.
6. Realizar inducción institucional al practicante sobre el funcionamiento del escenario de práctica, las políticas internas, los protocolos de bioseguridad y la entrega de copia del presente Reglamento Interno de Trabajo.
7. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
8. Cumplir con los procesos de formación de tutor para los programas en modalidad dual.
9. Fijar a través del tutor, en conjunto con el estudiante y el monitor de la institución educativa, el plan de práctica laboral. En programas duales el plan se acordará con tripartismo.

10. Cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social, conforme al Art. 26 de este capítulo.
11. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que tengan directa relación con el área de cualificación de su formación y con el plan de práctica establecido.
12. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación de su cabal cumplimiento.
13. Reportar las plazas de práctica disponibles y ocupadas al Servicio Público de Empleo conforme a los lineamientos establecidos.

Art. 24.- Tutor de práctica. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. designará por escrito un tutor de práctica para cada estudiante vinculado bajo esta modalidad. El tutor será un trabajador de planta que, dentro de su jornada laboral, dedicará tiempo a la supervisión, acompañamiento, enseñanza y evaluación del practicante. El tutor coordinará con el monitor designado por la institución educativa la ejecución del plan de práctica y la valoración del cumplimiento de los objetivos formativos.

Art. 25.- Auxilio de práctica. Los practicantes en vinculación formativa podrán recibir un auxilio de práctica mensual destinado a apoyar al estudiante en el desarrollo de su actividad formativa, sin que en ningún caso constituya salario. El monto y la periodicidad serán definidos por NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. en cada acuerdo de vinculación formativa, conforme a las políticas internas y a la normatividad vigente.

Art. 26.- Riesgos laborales del practicante. Para la realización de prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, los estudiantes deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales, conforme a la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La afiliación y cotización corresponderán a quien se haya designado como responsable en el acuerdo de vinculación formativa, generalmente la institución educativa o NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., según se haya pactado.

Art. 27.- Horario y duración de la práctica. La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. y, en todo caso, a la máxima legal vigente. La empresa dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna; no obstante, podrá realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa.

Parágrafo 1.- La duración de la vinculación formativa será la que esté definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, certificada por la institución educativa. Podrán otorgarse prórrogas, pero en ningún caso la vinculación podrá extenderse más allá del tiempo establecido en el programa de formación para la actividad teórico-práctica o únicamente práctica.

Parágrafo 2.- Cuando la practicante se encuentre en estado de embarazo, a partir del séptimo mes de gestación y durante el período de lactancia, la práctica solo podrá realizarse hasta las seis de la tarde (6:00 p.m.) y con un máximo de cuatro (4) horas diarias, conforme a las disposiciones especiales del Decreto 0223 de 2026.

Art. 28.- Causales de terminación e interrupción de la vinculación formativa. La vinculación formativa terminará en los siguientes casos previstos en el Decreto 0223 de 2026:

1. Cumplimiento del plazo fijo pactado.
2. Pérdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la institución educativa.
3. Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por el estudiante, el tutor y el monitor.
4. Aquellas causales establecidas en el reglamento interno de prácticas de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. o de la institución educativa.
5. Por liquidación o clausura definitiva del escenario de práctica.

Causales de interrupción

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica.
2. Incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.
3. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportados, bajo concepto favorable de la interrupción emitido por NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. y por la institución educativa.
4. Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

Parágrafo Único.- Durante el período de interrupción no se contabilizará el tiempo para efectos de la duración de la práctica y no habrá lugar al pago del auxilio de práctica, si este existiere.

Art. 29.- Régimen disciplinario y prevención del acoso sexual. El presente Reglamento Interno de Trabajo NO aplica a los estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas



vinculaciones no tienen carácter laboral. Sin embargo, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. dispondrá de un reglamento interno de prácticas laborales destinado a establecer reglas para facilitar el ejercicio de la actividad objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica.

Parágrafo Único. - *En el marco de la Ley 2365 de 2024, las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual aplican a los estudiantes en práctica laboral. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. y la institución educativa darán cumplimiento conjunto a los aspectos relativos a prevención, protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales, articulándose con el Capítulo XXV del presente Reglamento (Acoso laboral, sexual y discriminación) y con el Procedimiento GMC PRC 020.*

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

Art. 30.- La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, las condiciones de trabajo (Art. 76 CST).

Art. 31.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero, CST).

Art. 32.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos 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, sin exceder dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1990).

Art. 33.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. Si expirado el período de prueba el trabajador continuara al servicio del empleador, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Art. 80 CST).



CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Art. 34.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

Conforme a la Ley 2101 de 2021, la jornada máxima ordinaria es de 44 horas semanales hasta el 30 de junio de 2026, y de 42 horas semanales a partir del 1 de julio de 2026. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. aplicará la jornada legal vigente en cada momento, ajustando los turnos y la distribución horaria conforme a la operación de servicio de alimentación institucional los siete (7) días de la semana en franjas diurnas.

Art. 35.- La operación de **NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.** se desarrolla los siete (7) días de la semana, de lunes a domingo, en franjas horarias diurnas correspondientes a los servicios de alimentación que presta a sus clientes institucionales (desayuno, almuerzo, cena y refrigerios), mediante turnos rotativos sucesivos. La duración de la jornada de trabajo será la máxima legal permitida, salvo las excepciones legales, de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo. Para efectos de la jornada de trabajo, el personal se clasifica así:

Personal Directivo

Los empleados de esta categoría ocupan una especial posición jerárquica con facultades disciplinarias y de mando, en función orgánica y coordinativa. Conforme al literal a) del Art. 162 CST, las personas que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo están excluidas de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo y tienen flexibilidad horaria.

Coordinadores, Nutricionistas y Personal Administrativo

Tendrán la jornada ordinaria máxima legal:

- **Lunes a viernes:** de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
- **Sábados:** de 8:00 a.m. a 12:00 m. según necesidad de la institución, con horarios flexibles sin superar las horas laborales máximas permitidas.

Sin perjuicio de que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la empresa.

Personal de las diferentes áreas operativas

Tendrán la jornada ordinaria máxima legal. Cada turno contempla una hora asignada para el almuerzo, conforme a la programación establecida por la empresa:

Tabla 1. Turnos

TURNO	INGRESO	SALIDA	OBSERVACIÓN
Primer turno	5:00 a.m.	2:00 p.m.	Recargo nocturno 1h (5 - 6 a.m.)
Segundo turno	6:00 a.m.	3:00 p.m.	—
Tercer turno	7:00 a.m.	4:00 p.m.	—
Cuarto turno	8:00 a.m.	5:00 p.m.	—
Quinto turno	9:00 a.m.	6:00 p.m.	—
Sexto turno	10:00 a.m.	7:00 p.m.	—
Séptimo turno	11:00 a.m.	8:00 p.m.	Recargo nocturno 1h (7-8 p.m.)
Octavo turno	12:00 m.	9:00 p.m.	Recargo nocturno 2h (7-9 p.m.)

Fuente: Elaboración propia

Secuencias diferentes podrán aplicarse si el servicio así lo exige. Los horarios podrán ser modificados de acuerdo con la necesidad de la operación y con autorización del líder de planta de cada sede, sin superar la jornada laboral semanal máxima establecida por la ley y en cumplimiento de la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo para laborar jornadas sin solución de continuidad en los servicios institucionales.

En cada turno se realizarán pausas activas para el descanso y se asignará un tiempo para el consumo de alimentos, preferiblemente a la hora intermedia de la jornada, los cuales son asignados por los líderes de planta según el turno correspondiente.

Los turnos serán estipulados mediante publicación de horarios de trabajo al personal a través de herramientas de comunicación digitales o físicas.

Parágrafo 1.- Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) horas a la semana, tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21 Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2.- Dando cumplimiento a la Ley 1857 de 2017, el empleador facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que los empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o gestionado ante la caja de compensación familiar. Si no logra gestionar esta jornada, permitirá que los trabajadores tengan este espacio con sus familias sin afectar los días de descanso.



Parágrafo 3.- *Jornada especial. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos sucesivos que permitan operar sin solución de continuidad, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria, respetando siempre el mínimo legal, y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.*

Parágrafo 4.- *El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la semana, con mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias sin recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria (Art. 160 CST).*

Parágrafo 5.- *El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.*

Parágrafo 6.- *Trabajadores de dirección, manejo y confianza. No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección y confianza, ni para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo.*

Parágrafo 7.- Beneficios adicionales de alimentación. La empresa ofrece los siguientes beneficios que no constituyen salario ni factor prestacional:

- a) El personal que ingrese en el turno de 5:00 a.m. o 6:00 a.m. tendrá derecho a recibir un desayuno conforme al menú programado para empleados, consumido durante un receso dentro de su jornada, en el horario que defina el Coordinador de Planta.
- b) El personal que inicie labores en los turnos de 5:00 a.m., 6:00 a.m., 7:00 a.m., 8:00 a.m., 9:00 a.m., 10:00 a.m. o 11:00 a.m. tendrá derecho a recibir un almuerzo, consumido en el horario determinado por el Coordinador de Planta.
- c) El personal asignado al turno de 12:00 m. a 9:00 p.m. (octavo turno) tendrá derecho a recibir un refrigerio reforzado o una cena, de conformidad con lo establecido para los empleados. Estos alimentos deberán ser consumidos durante los recesos definidos por el Coordinador de Planta dentro de la jornada laboral.

Estos beneficios son otorgados sin costo para el trabajador. El tiempo utilizado para tomar el desayuno, el almuerzo y la cena será descontado del periodo de descanso asignado dentro de la jornada laboral.

Parágrafo 8.- Prestaciones adicionales y bonificaciones especiales. La empresa no reconoce pagos adicionales al salario pactado, distintos de los legalmente establecidos. Si eventualmente se otorgan bonificaciones, auxilios o beneficios económicos, éstos tendrán el carácter de no constitutivos de salario, no harán parte del factor prestacional ni generarán derechos adquiridos.

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Art. 36.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., conforme a la actualización normativa vigente.

Art. 37.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal (Art. 159 CST).

Art. 38.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Art. 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales sin necesidad de autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo Único. - Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de vigilancia y salud, conforme a la normatividad vigente.

Art. 39.- Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularse con algún otro (Art. 24 Ley 50 de 1990).

Art. 40.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario del período siguiente (Art. 134, ordinal segundo, CST).

Art. 41.- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

Parágrafo Único. - 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 empleador y trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrán laborar horas extras en el mismo día (Art. 22 Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Art. 42.- Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso, a menos que se encuentre programado para cubrir algún turno.

Parágrafo 1.- *Cuando la jornada de trabajo convenida 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 (Art. 26, numeral 5, Ley 50 de 1990).*

Aviso sobre trabajo dominical

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que, por razones del servicio, no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185 CST).

Art. 43.- El descanso en los días domingo y los demás días expresados en el artículo anterior tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Art. 20 de la Ley 50 de 1990 (Art. 25 Ley 50 de 1990).

Art. 44.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983 el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art. 178 CST).

Trabajo dominical y festivo

Conforme a la Ley 789 de 2002 modificada por la Ley 2466 de 2025:

- a) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, implementado de manera gradual así: 1 de julio de 2025 un 80 %, 1 de julio de 2026 un 90 % y 1 de julio de 2027 el 100 %.
- b) El trabajador que labore ocasionalmente (hasta dos domingos) el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero.
- c) Las partes podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que no lo hagan expreso, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo (Ley 2466 de 2025).
- d) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido.
- e) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Art. 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Art. 45.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

Art. 46.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

Art. 47.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

Art. 48.- El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T.).

Art. 49.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.



- a) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
- b) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza (artículo 190, C.S.T.) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores. En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados

Art. 50.- Durante el periodo 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 conceden.

Art. 51.- El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1961, artículo quinto).

Parágrafo Único. 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 (Art. 3, Parágrafo, Ley 5 de 1990).

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 52.- Permisos remunerados. Conforme al Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, a la Ley 1280 de 2009, a la Ley 2025 de 2020 y demás normatividad aplicable, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. concederá a sus trabajadores los permisos remunerados necesarios sujetos a las siguientes condiciones:

Calamidad doméstica

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias. El número de días se concederá como permiso remunerado será máximo de tres (3) días hábiles a criterio de la empresa, según gravedad. Se entiende por calamidad doméstica: grave accidente o enfermedad del trabajador, cónyuge, hijos o padres que dependan del trabajador y que implique necesidad de hospitalización; operación quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres o hijos; muerte de otros parientes diferentes a los contemplados en la ley de luto; catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda. Otros casos no contemplados requieren autorización expresa del empleador.

Otros permisos

- 1) Sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente.
- 2) Comisiones sindicales inherentes a la organización, o asistencia al entierro de compañeros, siempre que se avise oportunamente, el número de compañeros que se ausenten no perjudique el funcionamiento de la empresa, y el permiso se conceda hasta al 10 % de los trabajadores.
- 3) Citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, previo certificado, incluyendo lo dispuesto para diagnóstico y tratamiento de la endometriosis (Ley 2338 de 2023).
- 4) Asistencia a obligaciones escolares como acudientes cuando resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- 5) Atención a citaciones judiciales, administrativas y legales.
- 6) Un (1) día de descanso remunerado cada seis (6) meses de trabajo cuando el trabajador certifique el uso de bicicleta como medio de transporte para su llegada y salida del sitio de trabajo.
- 7) Permisos para estudios o desarrollo de actividades académicas, presentando los soportes al líder de proceso y a Gestión Humana.
- 8) Matrimonio civil o religioso: cuando el trabajador notifique con al menos un (1) mes de antelación y demuestre que contraerá matrimonio, la empresa de manera voluntaria le otorgará licencia remunerada por cinco (5) días hábiles, siempre que no se afecte la operación.
- 9) Día de la familia: la empresa facilitará una jornada semestral en la que los colaboradores puedan compartir con su familia, en un espacio suministrado por la empresa o gestionado ante la caja de compensación familiar. En caso de no contar con este espacio, se otorgará un (1) día semestral al colaborador coordinado con el jefe inmediato.

Parágrafo 1.- Para el caso de las licencias NO REMUNERADAS, el otorgamiento se encuentra a discrecionalidad del empleador.

Parágrafo 2.- Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá: (a) realizar la correspondiente solicitud ante su jefe inmediato con copia a Gestión Humana; (b) dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable; (c) una vez reintegrado, anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación.



Art. 53.- Licencias por solicitud del trabajador. La Dirección Administrativa, la Dirección Operativa, la Gerencia o quien ellos deleguen podrán otorgar permisos remunerados o licencias no remuneradas al trabajador por razones personales que sean de relativa importancia, siempre que se pueda sustituir adecuadamente al trabajador que se ausente y no cause perjuicio en el desarrollo de las labores.

Licencia por luto

De acuerdo con la Ley 1280 de 2009, la empresa está obligada a conceder al trabajador una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles 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, cualquiera que sea su modalidad de contratación. Requisitos: copia del certificado de defunción; registro civil de nacimiento del fallecido; copia del certificado de matrimonio civil o religioso (cónyuge); documento notariado sobre convivencia (compañero permanente); dependiendo del familiar fallecido podrán requerirse documentos adicionales.

Licencia de maternidad

La trabajadora tendrá derecho a una licencia de maternidad remunerada de dieciocho (18) semanas continuas, de las cuales:

- a) Una (1) semana deberá tomarse obligatoriamente antes del parto, salvo prescripción médica diferente.
- b) Las diecisiete (17) semanas restantes se disfrutarán posterior al nacimiento del hijo(a).

En los casos de parto múltiple o nacimiento prematuro, la licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales. En caso de adopción, la trabajadora tendrá derecho a dieciocho (18) semanas contadas desde el momento en que reciba al menor a su cuidado.

La trabajadora recibirá el 100 % de su salario habitual durante la licencia, pagado inicialmente por el empleador y reembolsado por la EPS. Conforme a la Ley 2114 de 2021, podrá transferir voluntariamente hasta dos (2) semanas de su licencia al padre del menor, previo acuerdo y autorización médica.

La trabajadora en estado de embarazo o en licencia de maternidad goza de estabilidad laboral reforzada y no podrá ser despedida sin autorización del Ministerio del Trabajo. Esta protección se extiende desde el momento de la concepción hasta seis (6) meses después del parto o finalización de la licencia.



Descanso por lactancia materna

De conformidad con el Art. 238 CST modificado por la Ley 2305 de 2023:

- a) **Derecho general (hasta 6 meses):** dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, o una (1) hora continua de descanso dentro de la jornada laboral, según acuerdo con el empleador, destinado exclusivamente para lactancia materna o extracción de leche.
- b) **Extensión hasta 2 años:** podrá extenderse más allá de los seis (6) meses y hasta por un máximo de dos (2) años con un (1) solo descanso de treinta (30) minutos durante la jornada, previo certificado médico del pediatra que justifique médicamente la extensión.

Durante el tiempo en que se otorgue el descanso por lactancia, la trabajadora contará con estabilidad laboral reforzada y no podrá ser despedida sin autorización del Ministerio del Trabajo (Art. 239 CST).

Licencia de paternidad

Con fundamento en el Art. 236 CST modificado por la Ley 2114 de 2021, el padre biológico o adoptante tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) semanas calendario, contadas desde la fecha de nacimiento del hijo o desde la entrega oficial del menor adoptado. Podrá ampliarse proporcionalmente si el Gobierno Nacional certifica la sostenibilidad financiera del sistema.

Requisitos: estar afiliado al sistema general de seguridad social en salud como cotizante; haber cotizado al menos 100 semanas al sistema de salud antes del parto o adopción; presentar ante el empleador, en plazo no mayor a 30 días, registro civil de nacimiento y certificación de la EPS.

Durante la licencia y hasta por un (1) mes adicional al retorno, el trabajador padre gozará de estabilidad laboral reforzada y solo podrá ser desvinculado con autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Licencia para cuidadores (Ley 2306 de 2023)

Conforme a la Ley 2306 de 2023, el trabajador o trabajadora que tenga la condición de cuidador principal de una persona con discapacidad o en situación de dependencia funcional, debidamente certificada por la EPS o IPS, tendrá derecho a un permiso remunerado de hasta diez (10) días hábiles continuos o discontinuos al año para atender las necesidades de cuidado del beneficiario, sin afectar su salario ni demás derechos laborales. Para acceder a este permiso, el trabajador deberá:

1. Presentar el certificado de la condición de discapacidad o dependencia funcional del beneficiario.
2. Acreditar la condición de cuidador principal mediante documento idóneo (declaración juramentada, certificación de la entidad de salud o sentencia judicial).
3. Solicitar el permiso por escrito a Gestión Humana con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación, salvo casos de urgencia.
4. Soportar el ejercicio efectivo del cuidado al regresar a sus labores.

Permiso para víctimas de violencia intrafamiliar (Art. 21 Ley 1257 de 2008)

Conforme al Art. 21 de la Ley 1257 de 2008, modificado por la Ley 1542 de 2012, las trabajadoras víctimas de cualquier forma de violencia (intrafamiliar, sexual, psicológica, económica o patrimonial) que deban ausentarse de su puesto de trabajo para acceder a la atención médica, psicológica o jurídica, tendrán derecho a un permiso remunerado de hasta cinco (5) días hábiles continuos o discontinuos, ampliable previa valoración del caso por la autoridad competente. Para acceder a este permiso, la trabajadora deberá:

1. Presentar copia del documento que acredite la situación: medida de protección, denuncia ante autoridad competente, valoración médica o psicológica, o constancia de Comisaría de Familia, Fiscalía o Policía Nacional.
2. Notificar al área de Gestión Humana de manera reservada y con la mayor discreción posible.
3. Conservar la confidencialidad absoluta del caso por parte de la empresa, garantizando que dicha información no afecte la estabilidad laboral, evaluación de desempeño o promoción de la trabajadora.

Parágrafo Único. *El ejercicio de cualquiera de estos permisos no podrá generar represalias, discriminación, retaliación ni desmejora salarial o de condiciones laborales. Cualquier conducta en contrario constituirá falta grave conforme al presente Reglamento.*

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Art. 54.- Formas y libertad de estipulación.

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

- b) Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano prestaciones, recargos y beneficios tales como trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses, subsidios y suministros en especie. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía.
 - c) El salario integral no está exento de cotizaciones a seguridad social ni a Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %).
 - d) Las vacaciones no hacen parte del salario integral y deben reconocerse aparte.
- Art. 55.-** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Art. 133 CST).

Art. 56.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (Art. 138, Numeral 1, CST). Para efectos prácticos, se podrá realizar transferencia electrónica de dinero hacia la cuenta de ahorros del trabajador.

Art. 57.- Forma de pago. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una (1) semana, y para sueldos no mayor de un (1) mes. Los períodos de pago estipulados por NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. serán mensuales vencidos, realizando el pago a más tardar dentro de los primeros diez (10) días del mes siguiente, en día hábil.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se causó, o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134 CST).
3. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial.
4. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para regular las causales y efectos de la suspensión del contrato de trabajo, conforme a los Arts. 51, 52 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, atendiendo a la operación de servicio de alimentación institucional de la empresa, donde pueden presentarse situaciones de fuerza mayor, suspensión sanitaria o licencias prolongadas.

Art. 58.- 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, higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Art. 59.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS en la que se hallen inscritos, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación, los servicios estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Art. 60.- Todo trabajador, desde el día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo de forma inmediata al empleador, a su representante, jefe inmediato o a quien haga sus veces. El médico de la IPS adscrita a la EPS certificará si el trabajador puede continuar o no con su labor y, en su caso, determinará la incapacidad y el tratamiento. Si el trabajador no diere aviso inmediato o no se sometiere al examen médico ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada, salvo que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen.

Art. 61.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas que prescriban los médicos que los haya atendido y, en particular, a las que ordene la empresa: (a) exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Organización o la IPS, en los períodos que aquélla fije; (b) tratamientos preventivos ordenados por la Organización y, en caso de enfermedad, instrucciones del médico correspondiente.

Art. 62.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes y, en particular, a las que ordene la empresa para prevención de enfermedades y riesgos en el manejo de equipos y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo. Además, están obligados a:

- a) Mantenerse en estado de limpieza tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor encomendada.
- b) Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo y de los elementos de protección personal entregados a su cuidado.

Parágrafo 1.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

Parágrafo 2.- El empleador documentará y mantendrá un procedimiento para la selección y contratación de proveedores y contratistas, que incluya los aspectos relacionados en el Art. 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y los del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Verificará el cumplimiento de los Estándares Mínimos por parte de proveedores, contratistas, cooperativas, empresas de servicio temporal y en general toda empresa que preste servicios en las instalaciones, sedes o centros de trabajo, incluyendo afiliación al sistema de seguridad social, uso de EPP, cursos de alturas, licencias o certificaciones respectivas, y licencia vigente en Salud Ocupacional o SST de quienes asesoren en SST.

Art. 63.- Reporte de accidentes de trabajo. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo, incluso si parece leve o de poca importancia, deberá reportarlo de manera inmediata a su jefe inmediato o al Coordinador del Sistema Integrado de Gestión. El jefe de la dependencia deberá ordenar de forma inmediata la prestación de primeros auxilios, la llamada al personal médico si es necesario, y tomar las medidas pertinentes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

El empleador estará obligado a reportar el accidente ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, de acuerdo con el Art. 62 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1401 de 2007.

El jefe inmediato o quien haga sus veces deberá realizar o garantizar el reporte telefónico inmediato a la ARL, con el fin de asegurar la oportuna atención médica del trabajador afectado. El reporte formal será realizado por el Coordinador SIG a través del Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT), diligenciado y enviado dentro del plazo establecido con toda la información requerida.

Art. 64.- En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, para que se prevea la asistencia médica y el tratamiento oportuno, dando cumplimiento al Art. 220 CST. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Art. 65.- La empresa no responderá por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada 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.

Art. 66.- De todo accidente se llevará registro especial con indicación de fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, y un relato sucinto de lo que puedan declarar. La empresa y la ARL llevarán estadísticas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, determinando gravedad y frecuencia.

Art. 67.- En lo referente a los puntos de este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022 y las demás normas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo.

Art. 68.- Estabilidad laboral reforzada por discapacidad o condición de salud. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. reconoce y garantiza la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad debidamente certificada o que padezcan una condición de salud que limite sustancialmente sus capacidades para el desempeño de las funciones contratadas, conforme al Art. 26 de la Ley 361 de 1997, la Ley 1346 de 2009 (que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), el Decreto 2011 de 2017 y la jurisprudencia constitucional vigente.

1. **Prohibición de despido por razón de discapacidad:** ningún trabajador podrá ser desvinculado por motivos relacionados con su condición de discapacidad o de salud, salvo autorización previa del Inspector del Trabajo.
2. **Procedimiento de autorización:** antes de cualquier desvinculación de un trabajador con estabilidad reforzada por discapacidad o salud, la empresa solicitará autorización al Ministerio del Trabajo, demostrando una causa objetiva no relacionada con la condición protegida.
3. **Ajustes razonables:** la empresa adoptará los ajustes razonables necesarios en el puesto de trabajo, jornada, herramientas o procedimientos, para permitir el desempeño laboral efectivo del trabajador con discapacidad, sin que ello implique desmejora salarial.
4. **Reubicación laboral:** cuando la condición de salud impida el desempeño de las funciones originalmente contratadas, se procurará la reubicación del trabajador en un cargo compatible con sus capacidades, conforme a las recomendaciones médicas y al perfil del cargo, y siempre que la empresa cuente con un puesto disponible.
5. **No discriminación:** queda prohibida cualquier forma de discriminación en los procesos de selección, promoción, formación o terminación del contrato basada en la condición de discapacidad o de salud del trabajador.
6. **Articulación con el SG-SST:** las recomendaciones de la EPS, ARL e IPS serán incorporadas al Sistema de Vigilancia Epidemiológica y a las matrices de riesgos por puesto de trabajo, en articulación con el Supervisor HSEQ.



Parágrafo Único.- La gestión de los procesos de estabilidad laboral reforzada será coordinada por el Analista de Gestión Humana, en articulación con el Supervisor HSEQ, la EPS y la ARL respectiva, dejando constancia documental de las recomendaciones, ajustes implementados y decisiones adoptadas, conforme al procedimiento institucional GHM PRC 001 v.15 y al Procedimiento de Reintegro Laboral GMC PRC 011 v.04.

Abuso del derecho por parte del trabajador

Se considera abuso del derecho las siguientes conductas:

1. El uso malintencionado de figuras como incapacidades o recomendaciones médicas, con el fin de eludir sus deberes laborales o afectar la operatividad institucional.
2. La presentación de documentos falsos, manipulados o sin veracidad para obtener beneficios, evitar sanciones o justificar ausencias.
3. Inasistencia a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador, cuyo incumplimiento acarrea sanciones conforme a la normatividad vigente.
4. El incumplimiento deliberado, reiterado o injustificado de las recomendaciones, restricciones o indicaciones emitidas por el médico laboral o tratante, tanto en el ámbito intralaboral como extralaboral, cuando dicho comportamiento ponga en riesgo la recuperación del trabajador, la continuidad del tratamiento o afecte la operatividad de la empresa.

CAPÍTULO XIII BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA Y REQUISITOS SANITARIOS

Este capítulo es específico de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. en su calidad de empresa de alimentación institucional, conforme a la Resolución 2674 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social, el Decreto 60 de 2002 que reglamenta el Sistema HACCP, y demás normativa sanitaria aplicable.

Art. 69.- Obligaciones sanitarias del personal manipulador de alimentos. Todo trabajador que manipule alimentos en cualquier etapa del proceso productivo deberá cumplir las siguientes obligaciones sanitarias:

1. Portar certificado de manipulación de alimentos vigente expedido por institución autorizada, renovándolo conforme a los plazos establecidos en la Resolución 2674 de 2013.
2. Someterse al examen médico ocupacional específico para manipuladores, conforme al perfil sanitario del cargo.

3. Informar inmediatamente al supervisor cualquier síntoma de enfermedad gastrointestinal, infección respiratoria, lesiones en manos o cualquier condición que pueda afectar la inocuidad de los alimentos.
4. Cumplir estrictamente el protocolo de lavado e higiene de manos antes de iniciar labores, después de cada interrupción, después de usar el sanitario, manipular desechos o realizar cualquier actividad que pueda contaminar las manos.
5. Portar uniformes y dotación sanitaria completa y en perfecto estado: bata, cofia, tapabocas, botas o calzado sanitario, guantes cuando corresponda.
6. Mantener uñas cortas, limpias y sin esmalte durante la jornada laboral.
7. Abstenerse de usar joyas, reloj, aretes, cadenas, pulseras, anillos, piercings u otros accesorios durante la manipulación de alimentos.
8. Abstenerse de usar maquillaje, perfume o lociones con aroma fuerte que puedan contaminar los alimentos.
9. Mantener el cabello recogido y cubierto totalmente por la cofia.
10. Hombres con barba o bigote: usar cubre-barba o mantenerlos completamente rasurados.
11. Abstenerse de comer, beber, fumar, masticar chicle o escupir en las áreas de producción, bodega o almacenamiento.
12. Cumplir con los protocolos HACCP y los Programas Prerrequisito (PPR) establecidos para cada punto de control y cada proceso.
13. Reportar inmediatamente cualquier no conformidad sanitaria, contaminación cruzada, desviación de temperatura o cualquier situación que afecte la inocuidad del alimento.

Art. 70.- Dotación sanitaria. Conforme al Art. 230 CST y a los requisitos sanitarios de la Resolución 2674 de 2013, la empresa suministrará a cada trabajador operativo al menos tres (3) dotaciones anuales de ropa de labor, en los meses de abril, agosto y diciembre, que incluirán:

1. Uniforme completo sanitario (camisa, pantalón, delantal cuando corresponda).
2. Calzado sanitario antideslizante.
3. Cofia, tapabocas y demás elementos sanitarios requeridos por el perfil del cargo.
4. Elementos de protección personal (EPP) conforme a la matriz de riesgos de cada puesto de trabajo.



Tendrá derecho a esta dotación todo trabajador con contrato vigente y remuneración mensual hasta de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, conforme al Art. 230 CST.

Art. 71.- Responsabilidad en la operación en instalaciones de clientes. Dado que NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. opera en instalaciones de sus clientes institucionales (hospitales, entidades corporativas y similares), todos los trabajadores deberán:

1. Respetar los reglamentos internos, protocolos de seguridad y bioseguridad de cada cliente.
2. Contar con los permisos, carnés de ingreso y autorizaciones requeridas por el cliente.
3. Usar los uniformes y distintivos que identifiquen claramente a la empresa, sin mezclar ni adaptar prendas de otras instituciones.
4. Abstenerse de hacer uso indebido o no autorizado de equipos, instalaciones o recursos del cliente.
5. Cumplir los horarios y accesos establecidos por el cliente.
6. Mantener reserva sobre cualquier información confidencial del cliente a la que tengan acceso en razón de sus funciones.

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y CONVIVENCIA LABORAL

Art. 72.- Deberes generales de los trabajadores. Los trabajadores de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores conforme al orden jerárquico.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo y relaciones laborales basadas en la dignidad.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y la disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.

7. Ser veraz y suministrar las informaciones y datos relacionados con el trabajo o los informes que le sean solicitados, ajustados a la verdad.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, encaminadas a perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, maquinaria, equipos de cocina y utensilios en general, para evitar accidentes de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarla, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
11. Hacer uso adecuado de las instalaciones de la empresa y de los elementos de trabajo a su cuidado o responsabilidad en términos de eficiencia y racionalidad.
12. Portar debidamente el uniforme en los horarios de uso estipulados por la empresa.
13. Abstenerse de portar cualquier distintivo o uniforme que lo identifique como trabajador de la empresa en lugares públicos como bares, discotecas u otros que deterioren la imagen y buen nombre de ésta.
14. Participar activamente en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamientos de capacitación laboral y de prevención organizados por la empresa.
15. Presentar oportunamente los informes de gestión y de resultados propios de la labor encomendada.
16. Informar oportunamente a su jefe inmediato o a cualquier superior jerárquico toda situación que considere pone en riesgo la viabilidad organizacional, el daño de maquinaria, equipo o instalaciones de la empresa, la tranquilidad o el debido desempeño de la institución, sus procesos o trabajadores.
17. Registrar su ingreso y salida de la empresa en las plataformas determinadas para tal fin.
18. Utilizar correctamente los elementos de protección personal.
19. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico laboral, la ARL o las autoridades competentes, para evitar enfermedades o accidentes.
20. Cumplir con las normas descritas en el Manual de Buenas Prácticas de Manufactura.
21. Seguir el protocolo de bioseguridad de la organización y, en el caso que aplique, las



- disposiciones de bioseguridad de los clientes institucionales.
- 22.** Tratar los datos personales de clientes, empleados y terceros conforme a la Ley 1581 de 2012, garantizando su confidencialidad, seguridad y uso exclusivo para fines autorizados.
- 23.** Adoptar prácticas responsables con el medio ambiente en el desarrollo de sus funciones.
- 24.** Las demás previstas en la ley, en el contrato individual y en los manuales y procedimientos internos.

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

El presente Capítulo da cumplimiento al Art. 108 numeral 12 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece como contenido obligatorio del Reglamento Interno de Trabajo las labores prohibidas a las mujeres y a los menores de edad. **NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.** desarrolla estas disposiciones bajo el marco constitucional vigente de igualdad y no discriminación (Art. 13 C.P.), reconociendo que las restricciones históricas aplicables a las mujeres han sido derogadas o moduladas por la jurisprudencia constitucional, y que las disposiciones aplicables a los menores se rigen por el Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006), la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

SECCIÓN PRIMERA — TRABAJO DE LAS MUJERES

Art. 73.- Igualdad de oportunidades y no discriminación. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. garantiza a sus trabajadoras igualdad plena de oportunidades, condiciones laborales, remuneración, promoción, formación y acceso a cargos de dirección, sin discriminación por razón de sexo, género, embarazo, maternidad, lactancia, estado civil, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición protegida por la ley. La empresa actúa en cumplimiento de la Ley 1496 de 2011 (igualdad salarial entre mujeres y hombres), la Ley 1257 de 2008 (no violencias contra la mujer), la Ley 1761 de 2015 (Rosa Elvira Cely), la Ley 2365 de 2024 (acoso sexual), la Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT) y el Convenio 100 de la OIT.

Art. 74.- Marco normativo aplicable al trabajo femenino. Las restricciones laborales contempladas originalmente en los Arts. 242 y 243 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohibían a las mujeres determinadas labores nocturnas, insalubres o peligrosas, fueron derogadas o declaradas inexequibles por la Corte Constitucional (Sentencia C-622 de 1997, entre otras), por considerarse contrarias al principio constitucional de igualdad. En consecuencia, en **NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.** no existen labores prohibidas a las mujeres por su sola condición de género. Las únicas restricciones laborales aplicables a las trabajadoras se derivan del estado de embarazo, parto, postparto y lactancia, conforme se desarrolla en los artículos siguientes y en el régimen de protección a la maternidad del CST.

Art. 75.- Protección a la mujer en estado de embarazo y lactancia. Toda trabajadora en estado de embarazo, postparto o periodo de lactancia gozará de la siguiente protección reforzada:

1. Estabilidad laboral reforzada (fuero de maternidad) durante el embarazo y los tres (3) meses posteriores al parto, conforme al Art. 239 CST y a la jurisprudencia constitucional vigente. No producirá efecto el despido comunicado durante este periodo sin autorización del Inspector del Trabajo.
2. Licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas, conforme al Art. 236 CST modificado por la Ley 2114 de 2021.
3. Descansos remunerados por lactancia: dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral, durante los seis (6) primeros meses de edad del lactante (Art. 238 CST).
4. Reubicación temporal en cargo o función compatible con su estado, sin desmejora salarial, cuando exista recomendación médica que así lo determine, especialmente cuando la trabajadora desempeñe labores con exposición a agentes químicos, biológicos, físicos, térmicos o ergonómicos que puedan afectar el embarazo o la lactancia.
5. Prohibición expresa de exponer a la trabajadora gestante o lactante a sustancias químicas tóxicas, agentes biológicos patógenos, radiaciones ionizantes, manipulación de cargas pesadas, posturas forzadas prolongadas, jornadas extenuantes o ambientes con temperaturas extremas.
6. Permisos remunerados para asistir a controles prenatales, postparto y de crecimiento del lactante, previa presentación del soporte respectivo.
7. Garantía del derecho preferente a la reubicación interna cuando la trabajadora acredite ser víctima de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio (Ley 1257 de 2008 y Ley 1761 de 2015).

Art. 76.- Protección frente a violencia y acoso basados en género. Toda trabajadora tiene derecho a un entorno laboral libre de violencia, acoso laboral, acoso sexual y discriminación basada en género. Las disposiciones operativas para la prevención, atención y sanción de estas conductas se encuentran desarrolladas en el Capítulo XXIV del presente Reglamento (Acoso Laboral, Sexual y Discriminación) y en el procedimiento institucional GMC PRC 020 v.3 "Procedimiento para la Prevención y Manejo del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación".



SECCIÓN SEGUNDA — TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

Art. 77.- Política institucional sobre vinculación de adolescentes. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. declara expresamente que en el desarrollo actual de su operación no vincula adolescentes (personas entre quince y diecisiete años de edad) bajo ninguna modalidad contractual, incluyendo el contrato de trabajo, el contrato de aprendizaje SENA, los contratos de prestación de servicios y las prácticas formativas. Esta política se adopta atendiendo a la naturaleza de los procesos productivos de la empresa —servicio de alimentación institucional, principalmente en entornos hospitalarios— y a los riesgos sanitarios, biológicos, químicos, ergonómicos y operativos asociados, los cuales han sido catalogados por el Ministerio del Trabajo como labores prohibidas para menores de edad.

Parágrafo Único.- Las disposiciones contenidas en los artículos siguientes se establecen en cumplimiento del Art. 108 numeral 12 del CST y del Art. 117 de la Ley 1098 de 2006, y aplicarán de manera plena en el evento eventual de que la empresa modifique su política institucional y decida vincular adolescentes en el futuro.

Art. 78.- Edad mínima para trabajar. Conforme al Art. 35 de la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia), la edad mínima para trabajar en Colombia es de quince (15) años cumplidos. Los menores de quince (15) años no podrán ser vinculados bajo ninguna modalidad contractual ni aún con autorización de sus padres o representantes legales. Excepcionalmente, los niños mayores de catorce (14) años podrán realizar actividades remuneradas de carácter artístico, cultural, recreativo o deportivo, con autorización expresa del Inspector del Trabajo y por jornadas no superiores a catorce (14) horas semanales, sin que ello afecte su derecho a la educación.

Art. 79.- Autorización previa para el trabajo del adolescente. La vinculación de un adolescente entre los quince (15) y diecisiete (17) años requiere el cumplimiento previo de los siguientes requisitos (Art. 113 Ley 1098/2006):

1. Autorización expresa, previa y escrita del Inspector del Trabajo del domicilio del adolescente, o en su defecto, de la primera autoridad local.
2. Solicitud presentada por los padres o representantes legales y, en su defecto, por el Defensor de Familia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).
3. Examen médico de aptitud previo al inicio de labores, practicado por la EPS o IPS asignada, que certifique la aptitud física y psicológica del adolescente para la labor a desempeñar.
4. Inscripción del adolescente en el registro especial de menores trabajadores que llevará la empresa, con indicación de fecha de nacimiento, jornada, labor desempeñada, remuneración y horario.
5. Garantía documentada de la asistencia escolar del adolescente; el trabajo no podrá interferir con el ejercicio efectivo del derecho a la educación.

6. Afiliación plena al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) y a la Caja de Compensación Familiar.
7. Suministro de los elementos de protección personal (EPP) específicos para la labor.

Art. 80.- Labores prohibidas a los menores de edad. Conforme al Art. 117 de la Ley 1098 de 2006 y la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo (que actualizó y reemplazó la Resolución 3597 de 2013), los adolescentes no podrán ser empleados en los trabajos que se enumeran a continuación, por suponer exposición severa a riesgos para su salud, integridad física, desarrollo integral o moralidad:

1. Riesgos físicos:

- a) Trabajos a temperaturas anormales (frío o calor extremos), en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- b) Exposición a niveles de ruido superiores a ochenta y cinco (85) decibeles.
- c) Exposición a vibraciones de cuerpo entero o segmentarias.
- d) Exposición a radiaciones ionizantes (rayos X, rayos gamma, sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes) o no ionizantes (radiaciones ultravioletas, infrarrojas, microondas o radiofrecuencia).
- e) Exposición a presiones anormales (trabajo subterráneo, hiperbárico o subacuático).

2. Riesgos químicos:

- a) Manipulación, almacenamiento o transporte de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, explosivas, cancerígenas, mutagénicas o teratogénicas.
- b) Exposición a plaguicidas, asbesto, plomo, mercurio, benceno, sílice y demás sustancias clasificadas como peligrosas para la salud humana.
- c) Aplicación de pinturas, solventes y productos de limpieza industrial fuera de los protocolos de seguridad para adultos.

3. Riesgos biológicos:

- a) Trabajos con agentes biológicos patógenos o material potencialmente contaminado.
- b) Trabajos en hospitales, morgues, laboratorios clínicos, mataderos, plantas de procesamiento de carnes, basureros, plantas de tratamiento de residuos o sistemas de alcantarillado.
- c) Manipulación de cadáveres humanos o animales y de sus despojos.

4. Riesgos eléctricos y mecánicos:

- a) Trabajos que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- b) Manipulación, almacenamiento o transporte de explosivos, fuegos artificiales o sustancias detonantes.
- c) Operación de maquinaria pesada, prensas, sierras eléctricas, equipos de corte, perforación o demolición.
- d) Trabajo en alturas iguales o superiores a uno punto cinco (1,5) metros.
- e) Trabajos en construcción, demolición o reparación de edificaciones.

5. Riesgos ergonómicos:

- a) Manipulación manual de cargas pesadas que excedan los límites permitidos por la edad y la condición física del adolescente.
- b) Trabajos que impliquen posturas forzadas, repetitivas o prolongadas.
- c) Trabajos que requieran esfuerzo físico extenuante o jornadas continuas sin pausas.

6. Riesgos psicosociales y morales:

- a) Trabajo nocturno entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).
- b) Trabajos que afecten la moralidad, dignidad o desarrollo integral del adolescente.
- c) Trabajos en establecimientos donde se expendan, sirvan o consuman bebidas alcohólicas o productos de tabaco.
- d) Trabajos que impliquen contacto con material pornográfico o de violencia explícita.

Sectores y actividades específicas prohibidas:

- a) Minería y actividades extractivas en general.
- b) Trabajos en alta mar, submarinos o de buceo profesional.
- c) Conducción de vehículos de transporte público de pasajeros o de carga pesada.
- d) Trabajos en ferias, espectáculos públicos o circos que impliquen riesgo.

- e) Las demás actividades que el Ministerio del Trabajo determine, mediante reglamento, como peligrosas para la salud o seguridad de los menores de edad.

Art. 81.- Excepción para adolescentes en formación técnica. Conforme al párrafo del Art. 113 de la Ley 1098 de 2006, los adolescentes mayores de quince (15) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional, en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto, o que hayan obtenido el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en algunas de las labores señaladas en el artículo anterior, siempre que el Ministerio del Trabajo, mediante autorización expresa, considere que pueden ser desempeñadas sin grave riesgo para la salud o integridad física del adolescente, mediante adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos. En todo caso, queda absolutamente prohibido a los adolescentes todo trabajo que afecte su moralidad, dignidad o desarrollo integral.

Art. 82.- Jornada máxima de trabajo del adolescente. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas (Art. 114 Ley 1098/2006):

Tabla 2. Jornada máxima de trabajo del adolescente

Edad	Jornada diurna máxima	Jornada semanal máxima	Restricciones
15 años	6 horas/día	30 horas/semana	Solo jornada diurna (6:00 a.m. – 6:00 p.m.). Prohibido trabajo nocturno, suplementario, dominical y festivo.
16 años	6 horas/día	30 horas/semana	Solo jornada diurna (6:00 a.m. – 6:00 p.m.). Prohibido trabajo nocturno, suplementario, dominical y festivo.

Edad	Jornada diurna máxima	Jornada semanal máxima	Restricciones
17 años	8 horas/día	40 horas/semana	Jornada diurna ampliada (6:00 a.m. – 8:00 p.m.). Prohibido trabajo nocturno, suplementario, dominical y festivo.

Fuente: Elaboración propia

Parágrafo 1.- Queda absolutamente prohibido para los adolescentes el trabajo nocturno, las horas extras o trabajo suplementario, el trabajo en días dominicales y festivos, y cualquier modalidad de jornada que exceda los límites establecidos en el cuadro anterior.

Parágrafo 2.- El tiempo dedicado al trabajo no podrá interferir con la jornada escolar del adolescente. La empresa concederá las licencias y permisos remunerados necesarios para garantizar la continuidad de su proceso educativo.

Art. 83.- Derechos del adolescente trabajador. El adolescente vinculado bajo cualquier modalidad contractual tendrá los siguientes derechos, los cuales no podrán ser desmejorados por razón de su edad:

1. Salario equivalente al de un trabajador adulto que desempeñe el mismo cargo o función, sin que se admita remuneración inferior por razón de la edad.
2. Afiliación plena al Sistema de Seguridad Social Integral: salud, pensión y riesgos laborales (ARL), así como a la Caja de Compensación Familiar.
3. Subsidio familiar a través de la Caja de Compensación correspondiente.
4. Permisos remunerados para asistir a su institución educativa, presentar exámenes o cumplir actividades académicas, sin descuento salarial.
5. Una (1) dotación cada cuatro (4) meses (calzado y vestido de labor) cuando devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (Art. 57 numeral 2 CST).
6. Vacaciones anuales remuneradas, cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios.
7. Capacitación específica en seguridad y salud en el trabajo, adaptada a su edad y a la labor que desempeñe.



8. Vigilancia médica especial: examen de ingreso, exámenes periódicos cada seis (6) meses y examen de retiro.
9. Las demás prestaciones legales y extralegales aplicables a cualquier trabajador de la empresa.

Art. 84.- Régimen del contrato de aprendizaje y monetización de la cuota SENA. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. cumple su cuota regulada de aprendizaje establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) mediante el mecanismo de monetización previsto en el Art. 34 de la Ley 2466 de 2025, equivalente a uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por cada aprendiz no vinculado. La cuota actualmente vigente para la empresa es de cinco (5) aprendices, conforme a la Resolución SENA No. 13 de 2026, ejecutoriada el 20 de marzo de 2026. La gestión administrativa de esta obligación corresponde al Analista de Gestión Humana, bajo supervisión de la Dirección Administrativa.

Parágrafo 1.- *En el evento de que la empresa decida en el futuro vincular aprendices, lo hará mediante contrato laboral especial a término fijo, conforme a las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, con duración máxima de tres (3) años, reconociendo el setenta y cinco por ciento (75%) del SMLMV en la fase lectiva y el cien por ciento (100%) del SMLMV en la fase práctica, junto con la afiliación integral a seguridad social, prestaciones sociales y parafiscales.*

Parágrafo 2.- *Si entre los aprendices llegasen a vincularse adolescentes (15 a 17 años), se aplicarán adicional y prevalentemente las disposiciones de la presente Sección Segunda, así como la autorización previa del Ministerio del Trabajo y los demás requisitos del Art. 61 de este Reglamento.*

Art. 85.- Articulación con el Sistema Integrado de Gestión. Las disposiciones del presente Capítulo se articulan con los siguientes documentos del Sistema Integrado de Gestión de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.:

- a) GHM PRC 001 – Procedimiento de Gestión Humana.
- b) GHM MNL 001 – Manual de Funciones y Competencias.
- c) GMC MTZ 005 – Profesiograma.
- d) Manual de sistemas integrados de Gestión (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- e) Política de Bienestar Laboral.
- f) Procedimiento GMC PRC 020 – Prevención y Manejo del Acoso Laboral, Sexual y Discriminación.



CAPÍTULO XVI

ORDEN JERÁRQUICO Y FACULTAD DISCIPLINARIA

Art. 86.- Estructura jerárquica. Para efectos de autoridad y ordenamiento de la organización, la jerarquía será ejercida en orden descendente conforme al organigrama institucional vigente, que incluye los siguientes niveles: Asamblea de Accionistas, Junta Directiva, Gerencia, Direcciones (Administrativa y Operativa), Coordinaciones (incluida Coordinación SIG), Líderes de proceso, Supervisores y Personal Operativo.

Parágrafo 1.- NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. podrá variar el orden jerárquico de acuerdo con sus necesidades administrativas u operativas, mediante actualización formal del organigrama institucional comunicada al personal.

Parágrafo 2.- Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el Gerente, los Directores, los Coordinadores y los Líderes de proceso, conforme al alcance de su rol y respetando el debido proceso.

Parágrafo 3.- Cada persona que tenga trabajadores bajo su dirección y mando debe exigir el cumplimiento del presente Reglamento, atender las observaciones y necesidades del personal a su cargo, mantener la disciplina y realizar las observaciones pertinentes para la correcta ejecución de las labores. Igualmente, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por éste.

Parágrafo 4.- La conducción del proceso disciplinario formal se encuentra en cabeza del Analista de Gestión Humana, con apoyo del asesor jurídico cuando se requiera. Lo anterior sin menoscabo de las facultades de supervisión y vigilancia que ostentan los directores, coordinadores, supervisores y líderes de proceso.

Parágrafo 5.- Trabajadores de dirección, manejo y confianza. Se entiende como trabajador de dirección y confianza aquel que, por su cargo y por las funciones que cumple, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa u operativa de la empresa, posee mando y jerarquía frente a los demás empleados y compromete los intereses del empleador. Estos trabajadores están excluidos de la jornada máxima legal y no tienen derecho al pago de horas extras (Art. 162 CST). Esto no significa que se extienda la exclusión al recargo nocturno (Sentencia CSJ 40016 del 1° de agosto de 2012); igualmente tienen derecho al pago de dominicales y festivos cuando se vean obligados a trabajar y a los descansos remunerados.



CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Art. 87.- Obligaciones del empleador. Son obligaciones especiales de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proporcionar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, garantizando razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador, a la expiración del contrato, una certificación que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; igualmente, si lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle la certificación correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de ciudad de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos ordenados por el Art. 238 CST.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos por lactancia o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento.
13. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera; afiliar a EPS a todos los trabajadores menores de edad y suministrarles cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor cuando la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el SMMLV (Art. 57 CST).
15. Realizar, de manera oportuna y sin carga desproporcionada, los ajustes razonables necesarios en los ambientes físicos, comunicativos y organizacionales para permitir que las personas con discapacidad accedan, permanezcan y progresen en el lugar de trabajo en condiciones de igualdad, conforme al numeral 5 del Art. 2 de la Ley 1618 de 2013.
16. Implementar acciones técnicas y organizacionales, con acompañamiento de la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar barreras de acceso y permanencia laboral, y favorecer la vinculación sin discriminación de mujeres, jóvenes, personas migrantes, víctimas del conflicto armado, personas provenientes de zonas PDET, ZOMAC u otras regiones priorizadas, y grupos vulnerables con baja representación laboral.
17. Atender con debida diligencia las órdenes emitidas por autoridades judiciales o administrativas que busquen proteger los derechos de personas víctimas de violencias basadas en sexo o género, incluyendo la adopción de medidas frente al presunto agresor cuando éste sea otro trabajador o un superior jerárquico.
18. Garantizar, en la medida de sus posibilidades organizativas, el derecho preferente a la reubicación interna de trabajadoras o trabajadores que acrediten ser víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio. La reubicación se hará sin desmejorar las condiciones laborales ni salariales, con el objetivo de proteger la vida, integridad y estabilidad emocional.
19. Garantizar la estabilidad laboral reforzada de las personas con fueros legales (maternidad, paternidad, lactancia, salud, sindicales) conforme a la jurisprudencia constitucional vigente.

Sin perjuicio de las obligaciones generales señaladas en los incisos anteriores y conforme al Art. 9 de la Ley 1010 de 2006, a la Resolución 3461 de 2025 y al Convenio 190 OIT (Ley 2528 de 2025), NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. asume las siguientes obligaciones específicas en materia de prevención del acoso laboral, sexual, discriminación y violencias basadas en género:

- a. Disponer y asignar los recursos financieros, técnicos, físicos, logísticos y humanos necesarios para el funcionamiento adecuado del Comité de Convivencia Laboral, incluyendo: espacios físicos para la realización de reuniones; medios de comunicación corporativos; herramientas tecnológicas para la recepción y gestión confidencial de quejas; presupuesto anual para actividades de capacitación, sensibilización y prevención; y acceso a asesoría jurídica y psicosocial cuando sea requerida.

- b.** Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, tanto principales como suplentes, los tiempos requeridos durante la jornada laboral para el desarrollo de sus funciones, incluyendo: reuniones ordinarias trimestrales y extraordinarias cuando sea necesario; recepción y gestión de quejas; entrevistas y diligencias en el marco de las investigaciones; capacitaciones obligatorias del Ministerio del Trabajo y de la ARL; elaboración de actas, informes y reportes. Estos tiempos no podrán afectar la remuneración salarial ni las garantías laborales de los integrantes, conforme al Art. 4 de la Resolución 3461 de 2025.
- c.** Desarrollar y ejecutar medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, sexual y discriminación, con el fin de promover un ambiente de convivencia laboral saludable, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar integral y la salud mental de todos los trabajadores. Estas medidas incluirán, sin limitarse a: socialización del Reglamento Interno de Trabajo y del Procedimiento institucional GMC PRC 020 v.3; jornadas de sensibilización al menos semestralmente; talleres prácticos sobre comunicación asertiva, manejo de conflictos y respeto en el lugar de trabajo; valoración periódica del clima organizacional; y articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo relativo al riesgo psicosocial conforme a la Resolución 2646 de 2008.
- d.** Realizar acciones de prevención del acoso laboral y sexual desde una perspectiva de género y enfoque diferencial, visibilizando expresamente las violencias contra las mujeres, las niñas, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y demás grupos en condición de mayor vulnerabilidad; identificando las causas estructurales que las originan; y desnaturalizando los estereotipos, prejuicios de género y prácticas discriminatorias que las normalizan, conforme a la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y al Convenio 190 OIT (Ley 2528 de 2025).
- e.** Promover la cultura de la denuncia y de la atención oportuna garantizando la efectividad de los canales institucionales de recepción de quejas establecidos en el Cap. XXV del presente Reglamento, así como la confidencialidad estricta y la prohibición absoluta de represalias contra denunciantes, testigos, peritos y cualquier persona que participe en los procedimientos.
- f.** Cumplir las obligaciones de reporte semestral al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) del Ministerio de Salud y Protección Social, conforme al Art. 10 de la Ley 2365 de 2024, con la información anonimizada de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual.



CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

Art. 88.- Obligaciones del trabajador. Además de las responsabilidades inherentes a su cargo, establecidas en el Art. 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de **NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.** deberán cumplir con las siguientes obligaciones específicas:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este Reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Cumplir a cabalidad los objetivos y metas del cargo.
4. Cumplir con los procesos, manuales, procedimientos, instructivos, políticas y protocolos de la empresa.
5. Entregar oportunamente los indicadores e informes correspondientes a su cargo.
6. Reportar todos los incidentes, actos y condiciones inseguras de los que tenga conocimiento en razón de su cargo.
7. Reportar quejas y reclamos del servicio al área de Calidad o a quien la empresa designe.
8. Guardar, proteger y abstenerse de divulgar sin autorización expresa cualquier tipo de información confidencial o reservada a la que tenga acceso debido a sus funciones, incluyendo datos de clientes, compañeros, procesos internos, cifras financieras, proyectos, salarios u otros aspectos estratégicos. Esta obligación no limita el deber de reportar ante las autoridades competentes cualquier delito o violación al contrato o a las normas laborales.
9. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y honorabilidad, poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
10. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, vehículos, maquinaria y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
11. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o los bienes de la empresa.
13. Someterse al control fijado para el cumplimiento de los horarios de la empresa.

- 14.** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección y número de contacto, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
- 15.** Notificar y remitir oportunamente a la empresa los formatos de incapacidad originales que le sean expedidos.
- 16.** Cumplir los procedimientos de seguridad de los sistemas de información que correspondan al desarrollo de sus funciones.
- 17.** Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes y público en general con respeto, esmero, cuidado y agrado.
- 18.** Ejercer las labores conexas, accesorias y complementarias a la principal del cargo (mantenimiento simple de equipos, limpieza y presentación del puesto de trabajo).
- 19.** Abstenerse de transportar en vehículos de la empresa personas u objetos ajenos sin autorización, y de usar dichos vehículos para fines personales.
- 20.** Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de energía y otros elementos materiales.
- 21.** Usar las dotaciones de vestido e implementos de seguridad suministrados durante la jornada laboral en la forma y modelo establecidos.
- 22.** Portar el carné de identificación dentro de las instalaciones de la empresa o de los clientes institucionales.
- 23.** Asistir puntualmente a las reuniones, comités, cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la empresa.
- 24.** Cumplir con el SG-SST y el Sistema Integrado de Gestión impartido por la empresa.
- 25.** Cumplir estrictamente con el horario asignado en su turno correspondiente. Cualquier modificación deberá ser previamente justificada y contar con la validación del jefe inmediato o líder de proceso.
- 26.** Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo de sus subalternos cuando aplique, dentro de la calidad exigida por las normas de la empresa.
- 27.** Mantener una conducta apropiada, ausente de violencia, calumnia, injuria, bromas, chistes y burlas dentro de las instalaciones de la empresa.
- 28.** Abstenerse de utilizar sobrenombres entre el personal.
- 29.** Reportar inmediatamente al supervisor o líder de grupo cualquier anomalía que afecte el equipo, las condiciones de seguridad, la calidad del servicio o la meta establecida.

- 30.** Cuidar y hacer buen manejo de activos, equipos, herramientas, maquinaria e infraestructura.
- 31.** Cumplir con los valores empresariales.
- 32.** Solicitar formalmente los permisos para ausencia.
- 33.** Entregar toda la documentación solicitada al momento de su contratación y actualizar cursos y pólizas en la periodicidad que se requiera normativamente.
- 34.** Cumplir con los compromisos pactados al momento de su contratación, en las evaluaciones de desempeño y en los procesos disciplinarios establecidos.
- 35.** Informar a la empresa cualquier incidente que ocurra durante el turno asignado con clientes o usuarios.
- 36.** Utilizar los equipos, redes, plataformas y sistemas tecnológicos de la empresa exclusivamente para fines laborales.
- 37.** Abstenerse de presentarse al lugar de trabajo bajo el efecto de alcohol o sustancias psicoactivas, así como de consumirlas durante la jornada laboral.
- 38.** Abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, y promover un entorno laboral sano y respetuoso conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024.
- 39.** Participar activamente en las actividades del Comité de Convivencia Laboral si ha sido designado como miembro.
- 40.** Reportar oportunamente cualquier conducta irregular, acto de corrupción, fraude o uso indebido de recursos institucionales por los canales definidos por la empresa.
- 41.** Adoptar prácticas responsables con el medio ambiente.
- 42.** Tratar los datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012.
- 43.** Abstenerse de hacer publicaciones o comentarios en redes sociales que comprometan la imagen, reputación o confidencialidad de la empresa o de los clientes.
- 44.** Presentarse a los procesos de reintegración cuando retorne de licencias, incapacidades prolongadas o comisiones.
- 45.** Cumplir con el manual de Buenas Prácticas de Manufactura y los protocolos sanitarios del Capítulo XIII de este Reglamento.



46. Las demás previstas en la ley y en los contratos individuales.

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Art. 89.- Prohibiciones a la empresa. Se prohíbe a NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sin autorización previa de los trabajadores para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por los Arts. 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier otro motivo.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
9. Cerrar intempestivamente la empresa.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación y durante los términos legales.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59 CST).
12. Discriminar directa o indirectamente a los trabajadores por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, religión, discapacidad, edad, nacionalidad, ideología política o condición socioeconómica, conforme a la Ley 1482 de 2011 y la Ley 1752 de 2015.

13. Permitir o encubrir actos de acoso laboral o acoso sexual, omitiendo el deber de prevención, atención o sanción conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024.
14. Obstaculizar el ejercicio del derecho a la reubicación laboral por razones médicas o de protección frente a violencia basada en género o intrafamiliar.
15. Publicar o difundir imágenes, datos o contenidos de los trabajadores sin su consentimiento (Ley 1581 de 2012).
16. Aplicar sanciones o medidas disciplinarias sin debido proceso, sin que el trabajador haya sido escuchado ni se le hayan garantizado los medios para su defensa.
17. Realizar actividades que pongan en riesgo inminente la vida, salud o integridad de los trabajadores.
18. Utilizar los sistemas de vigilancia, monitoreo o control institucional para fines distintos a los establecidos legalmente o que vulneren la intimidad del trabajador.
19. Omitir el deber de denuncia o reporte ante las autoridades competentes cuando tenga conocimiento de actos delictivos cometidos dentro de la organización o contra sus trabajadores.

Art. 90.- Prohibiciones a los trabajadores. Además de las prohibiciones consagradas en el Art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo y en la legislación laboral vigente, se prohíbe expresamente a los trabajadores de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. las conductas que se relacionan a continuación, agrupadas por bloques temáticos:

Sección I — Prohibiciones relativas al desempeño laboral y al cumplimiento de la jornada

1. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la empresa, salvo en los casos de huelga legalmente declarada.
2. Llegar con retardo o no asistir al trabajo sin justificación.
3. Dormir en horas de trabajo.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración.
5. Destinar el tiempo de trabajo a actividades distintas a las convenidas y para las cuales fue contratado.
6. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia ordenada por la empresa.

7. Cambiar el turno de trabajo previamente programado sin autorización formal del líder inmediato.
8. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor.
9. Entregar en forma indebida su puesto de trabajo al trabajador que deba reemplazarlo temporal o permanentemente.
10. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro por razones distintas a las del trabajo y sin autorización del inmediato superior.
11. Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo dentro de la empresa sin autorización del superior.
12. Desempeñar funciones para las cuales no está autorizado.
13. Abandonar el puesto de trabajo sin garantizar el relevo o la entrega formal del turno al trabajador entrante, poniendo en riesgo la entrega oportuna y completa del servicio de alimentación a los clientes institucionales y a sus pacientes o usuarios.
14. Realizar trabajo personal o ajeno a la empresa durante la jornada laboral, incluyendo estudios, gestiones administrativas personales o actividades de emprendimiento propio.

Sección II — Prohibiciones relativas a bienes y recursos de la empresa y los clientes

1. Sustraer de la empresa o de los clientes los útiles de trabajo, equipos, materias primas, productos elaborados o alimentos sin permiso escrito.
2. Sustraer objetos de cualquier índole de las instalaciones de los clientes y usuarios.
3. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos sin autorización expresa.
4. Usar los útiles o herramientas suministradas en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 CST).
5. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o para los cuales no tienen autorización.
6. Causar gastos y pérdidas a la empresa.
7. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento bajo su custodia.
8. Almacenar alimentos personales en las bodegas, estantes o neveras de la compañía o de los clientes.

9. Guardar objetos personales o alimentos en lugares que no sean los destinados para tal fin.
10. Realizar compras personales a través de los proveedores corporativos.
11. Apropiarse, ocultar o destinar a fines distintos los recursos económicos de caja menor, fondos rotatorios, anticipos o cualquier otro recurso confiado por la empresa.

Sección III — Prohibiciones relativas a alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
2. Consumir sustancias psicoactivas, tabaco, cigarrillos electrónicos, vapeadores o licor en las instalaciones de la empresa o de sus clientes.
3. Fumar en el puesto de trabajo o en sitios prohibidos por la empresa o por la institución cliente.
4. Negarse a someterse, sin justificación válida, a las pruebas preventivas de alcohol o sustancias psicoactivas previstas en el Cap. XXX del presente Reglamento y en la Resolución 1843 de 2025, especialmente en cargos críticos o de alto riesgo (manipuladores de alimentos, conductores, operarios, supervisores).
5. Suministrar, comercializar o facilitar a otros trabajadores o a personal de los clientes cualquier tipo de bebida alcohólica, sustancia psicoactiva o medicamento que requiera fórmula médica.

Sección IV — Prohibiciones relativas a buenas prácticas de manufactura, bioseguridad hospitalaria y alimentación clínica

1. Consumir alimentos en las áreas de producción, bodega, cocina fría, zona de ensamble o en cualquier otro espacio donde se desarrollen procesos productivos.
2. Consumir alimentos de la empresa o de los clientes que no hayan sido autorizados previamente.
3. Ingresar a las instalaciones de la empresa o de los clientes cualquier clase de alimentos o bebidas, en especial bebidas en envase retornable.
4. Incumplir las normas de Buenas Prácticas de Manufactura, protocolos HACCP y procedimientos sanitarios establecidos para la preparación, servida y distribución de alimentos.
5. Deformar, modificar o mutilar los uniformes y demás elementos de trabajo.

6. Portar el uniforme de otra institución o que no cumpla con los protocolos establecidos.
7. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
8. Salir de las áreas de producción, cocina o ensamble portando uniforme contaminado, o transitar con dotación sanitaria por áreas que no correspondan al flujo establecido en el plan de Buenas Prácticas de Manufactura.
9. Romper, alterar o no respetar la cadena de frío y los registros de temperatura de los alimentos en cualquier etapa del proceso productivo (recepción, almacenamiento, preparación, distribución), conforme a los puntos críticos de control del HACCP.
10. Sustituir, alterar, modificar o servir alimentos diferentes a los prescritos en las dietas terapéuticas u hospitalarias, ordenadas por nutrición clínica del cliente institucional, especialmente en pacientes con restricciones por alérgenos, condición renal, diabética, oncológica, pediátrica u otra prescripción médica.
11. Disponer inadecuadamente de los residuos sólidos, líquidos o peligrosos generados en la operación, incluyendo residuos hospitalarios, biosanitarios o cortopunzantes, en violación al plan de gestión integral de residuos del cliente institucional y a la normatividad ambiental y sanitaria vigente.
12. Permitir el ingreso a las áreas restringidas (cocinas, bodegas, áreas de proceso) de personas no autorizadas, externos, familiares, vendedores o proveedores sin la debida supervisión y registro.

Sección V — Prohibiciones relativas a información, datos personales y confidencialidad

1. Suministrar información confidencial, secretos comerciales o datos técnicos, comerciales, laborales o contables a terceros sin autorización del Representante Legal.
2. Brindar información errada a los proveedores o clientes.
3. Alterar las cifras o datos generados en los informes y documentos institucionales.
4. Presentar información falsa a la empresa o a terceros para beneficio propio (certificados laborales, colillas de pago, información académica, incapacidades).
5. Acceder, consultar, copiar, divulgar, modificar, transmitir o utilizar para fines distintos a los del cargo los datos personales de trabajadores, clientes, pacientes, usuarios o proveedores, en contravención a la Ley 1581 de 2012, su Decreto reglamentario 1377 de 2013 y al Procedimiento de Tratamiento de Datos Personales GHM PRC 002 v.02 de la empresa.
6. Divulgar, comentar, compartir o filtrar a terceros, redes sociales o medios públicos información sobre el estado de salud, diagnóstico, dieta prescrita, identidad o cualquier dato

sensible de los pacientes de los clientes institucionales hospitalarios, conforme al deber de confidencialidad y al Habeas Data en salud (Ley 1751 de 2015 y Ley 23 de 1981).

7. Tomar, reproducir, almacenar o difundir fotografías, videos o grabaciones de audio realizadas en las instalaciones de la empresa o del cliente institucional, especialmente en áreas hospitalarias asistenciales o de pacientes, sin autorización expresa, escrita y previa del Representante Legal y del cliente.
8. Conservar después de la terminación del contrato de trabajo, en cualquier soporte físico o digital, información, archivos, recetas, manuales, procedimientos, bases de datos o documentos de propiedad de la empresa o de sus clientes.
9. Divulgar, comentar, compartir, publicar, transmitir o filtrar a cualquier persona o medio (compañeros, terceros, redes sociales, medios de comunicación, comunicaciones digitales, grupos de WhatsApp o cualquier otro canal) la información reservada relacionada con: (i) denuncias o quejas por acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier conducta antiética; (ii) actuaciones del Comité de Convivencia Laboral o del Comité Verificador en el marco de su competencia; (iii) la identidad, datos personales o información sensible de quejosos, denunciantes, testigos, declarantes o presuntos responsables; (iv) las pruebas, declaraciones, recomendaciones, conciliaciones o decisiones adoptadas en el marco de los procedimientos. La obligación de confidencialidad subsiste incluso después de la terminación del contrato de trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 y al Procedimiento institucional GMC PRC 020

Sección VI — Prohibiciones relativas a tecnología, ciberseguridad y uso de medios digitales corporativos

1. Hacer uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos informáticos o el correo electrónico.
2. Utilizar el internet y los computadores de la empresa para asuntos diferentes al cumplimiento de la labor asignada.
3. Navegar en internet durante la jornada laboral por períodos irracionales, abusivos o irresponsables.
4. Descargar e instalar en los equipos de la empresa programas de cualquier tipo sin autorización.
5. Usar los celulares corporativos para fines distintos a los relacionados con el trabajo.
6. Usar equipos electrónicos personales (celulares, audífonos) en las áreas de producción.
7. Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos,

periódicos o teléfonos celulares en actividades distintas a las propias del cargo.

8. Compartir, prestar, ceder o divulgar a terceros las credenciales de acceso (usuario y contraseña), llaves criptográficas, tokens o cualquier mecanismo de autenticación a los sistemas, redes, aplicaciones, correo institucional o bases de datos de la empresa o de los clientes institucionales.
9. Eludir, desactivar o vulnerar los controles de seguridad informática (antivirus, firewall, filtros de contenido, controles de acceso) implementados por la empresa o por sus clientes institucionales.
10. Utilizar el correo electrónico institucional, redes corporativas o cuentas personales asociadas a la empresa para enviar contenido ofensivo, discriminatorio, pornográfico, fraudulento, de cadenas, de estafas (phishing) o que vulnere derechos de propiedad intelectual.
11. Difundir en redes sociales o medios públicos, sin autorización, imágenes, grabaciones, información interna o comentarios que perjudiquen la imagen, reputación, confidencialidad o funcionamiento de la organización o de los clientes.
12. Realizar publicaciones en redes sociales personales que identifiquen al cliente institucional, sus pacientes, sus instalaciones o procesos sin autorización, así como mantener relaciones digitales (amistad, seguimiento) con pacientes hospitalizados o sus familiares en redes sociales.

Sección VII — Prohibiciones relativas a ética, anticorrupción y conflicto de interés

1. Cobrar sumas de dinero no establecidas ni autorizadas a los usuarios o clientes de la empresa.
2. Recibir dinero, donaciones, recompensas, dádivas u obsequios por parte de clientes, usuarios o proveedores como contraprestación para obtener beneficios derivados del servicio.
3. Promover actividades de comercio dentro de las instalaciones de la empresa, tales como ventas por catálogo, alimentos o cualquier tipo de productos.
4. Promocionar, distribuir o realizar ventas de cualquier bien, servicio o producto dentro de la jornada de trabajo.
5. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Jugar dinero en cualquier forma dentro de las instalaciones.

7. Solicitar o realizar préstamos en dinero a sus compañeros de trabajo.
8. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales en el sitio de trabajo o durante el horario laboral.
9. Elaborar productos o prestar servicios iguales o conexos a los de la empresa, ya sea como asalariado en otra entidad, como socio o de manera independiente, sin autorización escrita.
10. Ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, dinero, bienes, comisiones o cualquier ventaja indebida con el propósito de obtener o conservar un negocio, contrato, beneficio o trato preferencial para sí, para terceros o para la empresa, configurando soborno, cohecho o tráfico de influencias.
11. Mantener vínculos comerciales, financieros, familiares o personales que generen un conflicto de interés real, potencial o aparente con proveedores, clientes, contratistas o competidores de la empresa, sin haberlo declarado por escrito al jefe inmediato y a Gestión Humana, conforme a la política de conflicto de interés institucional.
12. Participar, encubrir o tolerar actos de lavado de activos, financiación del terrorismo o cualquier otra conducta tipificada como delito económico en el Código Penal Colombiano.

Sección VIII — Prohibiciones relativas a convivencia laboral, acoso, violencia y discriminación

1. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, llamarlos por apodos o usar palabras ofensivas.
2. Irrespetar o dar maltrato a clientes, usuarios, al personal de la compañía o a quienes presten servicios.
3. Realizar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, ya sea verbal, no verbal o física, conforme a la Ley 2365 de 2024 y al Convenio 190 OIT (Ley 2528 de 2025), incluyendo de manera enunciativa y no taxativa:
 - **Acoso quid pro quo:** solicitud, exigencia, condicionamiento u ofrecimiento de favores sexuales a cambio de beneficios laborales, mejoras en la evaluación de desempeño, ascensos, asignación de turnos, permisos, capacitaciones, estabilidad laboral o cualquier ventaja contractual.
 - **Acoso físico:** actos de contacto físico no consentido, tocamientos, abrazos, besos, roces, palmaditas, palmadas, agarres o cualquier aproximación corporal de connotación sexual.

- **Acoso verbal:** comentarios, insinuaciones, chistes, piropos, halagos no deseados, expresiones, propuestas o invitaciones de contenido sexual no solicitadas; preguntas sobre vida íntima o sexual; calificativos sobre el cuerpo o la apariencia con connotación sexual.
 - **Acoso no verbal:** gestos, miradas, silbidos, sonidos, lenguaje corporal o expresiones de naturaleza sexual no deseadas; exhibición de material pornográfico; persecución o vigilancia con intención sexual.
 - **Acoso digital o por medios tecnológicos:** envío de mensajes, imágenes, videos, audios, memes, GIFs o cualquier contenido digital de connotación sexual sin consentimiento; solicitud de imágenes íntimas; difusión no consentida de imágenes íntimas (sextorsión); acceso no autorizado a cuentas personales del afectado/a.
4. Incurrir en cualquier conducta tipificada como acoso laboral o discriminación en los términos de la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 1482 de 2011, Ley 1752 de 2015, Ley 2365 de 2024 y Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT), incluyendo: maltrato persistente, persecución laboral, descalificación, falta de reconocimiento u otras conductas tipificadas en el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006; así como discriminación por razones de género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, sexo, edad, raza, color, etnia, origen nacional o familiar, religión, creencia, lengua, ideología política, condición de salud, discapacidad, condición de embarazo o lactancia, condición socioeconómica o cualquier otra condición protegida por la Constitución Política y la ley.
 5. Realizar conductas de ciberacoso, hostigamiento digital, suplantación de identidad, divulgación no consentida de imágenes íntimas o cualquier forma de violencia digital contra trabajadores, clientes, pacientes o terceros, conforme al Convenio 190 OIT y a la Ley 2197 de 2022.
 6. Tomar o promover represalias, retaliación, persecución, acoso, discriminación, exclusión, desmejora salarial, modificación injustificada de condiciones laborales o cualquier acto de hostilidad contra cualquier persona que haya: (i) formulado una queja o denuncia por acoso laboral, sexual, discriminación, fraude, corrupción o cualquier otra conducta antiética; (ii) participado en calidad de testigo, perito, declarante, asesor o representante en un proceso disciplinario, judicial o administrativo; o (iii) colaborado de cualquier forma con las investigaciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Verificador, el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía, los órganos de control o cualquier autoridad competente. Esta prohibición se extiende a todos los trabajadores, contratistas, practicantes, aprendices y demás personas vinculadas con la operación, sin importar su modalidad contractual.
 7. Realizar proselitismo religioso, político o de cualquier índole en las instalaciones de la empresa o de los clientes, ni promover la adhesión de compañeros a creencias, ideologías o prácticas particulares.

8. Generar, propiciar o tolerar ambientes laborales hostiles, intimidantes, humillantes, ofensivos o degradantes mediante conductas verbales, no verbales, físicas, escritas o digitales que menoscaben la dignidad, integridad psíquica o moral de los compañeros, subalternos, superiores, clientes, pacientes, usuarios, proveedores o terceros vinculados con la operación, conforme al Art. 2 de la Ley 1010 de 2006 y al Art. 1 de la Ley 2365 de 2024.

Sección IX — Prohibiciones relativas a seguridad y salud en el trabajo

1. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
2. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros, la de los superiores o la de terceras personas, o que perjudique los activos de la empresa.
3. Simular accidentes de trabajo, enfermedades laborales o incapacidades médicas con el propósito de obtener beneficios económicos, evitar tareas, justificar inasistencias o perjudicar a la empresa, configurando fraude conforme al Decreto 1295 de 1994 y a la Ley 1562 de 2012.
4. Presentarse a laborar estando incapacitado por la EPS, ARL o IPS tratante, sin haber sido formalmente reintegrado por el médico ocupacional, exponiéndose a sí mismo y a la operación a riesgos y a la pérdida de la cobertura de seguridad social.
5. Manipular, alterar, retirar o desactivar dispositivos de seguridad de equipos, máquinas, sistemas eléctricos, sistemas de extracción, alarmas o señalización del SG-SST.
6. Inasistir a capacitaciones, charlas, reuniones o actividades de bienestar y actualización.

Sección X — Otras prohibiciones de carácter general

1. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato.
2. Faltar en cualquier forma a sus funciones establecidas en los manuales de funciones, descripción de cargos y políticas.
3. Encubrir o hacer parte de actividades ilícitas que afecten bienes o servicios de la organización y sus clientes.
4. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral o la de otros.
5. No presentar informes, evidencias de capacitación, evaluaciones o indicadores requeridos en los tiempos establecidos.

6. Negarse a firmar las copias de las cartas, memorandos o comunicaciones internas que le sean dirigidas. La firma de la copia solo indica que el trabajador recibió la comunicación, no la aceptación de su contenido.
7. Todo acto de indisciplina, mala fe o negativa a acatar las directrices del jefe inmediato.
8. Tolerar, encubrir o facilitar el trabajo de menores de quince (15) años o de adolescentes (15-17 años) sin las autorizaciones legales requeridas, en operaciones de la empresa o de cualquiera de sus proveedores, conforme al Capítulo XV del presente Reglamento.

Las demás previstas en la ley, en los contratos individuales, en las políticas, manuales y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión de la empresa.

CAPÍTULO XX

ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 91.- Principio de legalidad. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo o circulares emitidas por el empleador (Art. 114 CST).

Procedimiento para aplicar sanciones — debido proceso

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador.
2. Indicación, por escrito, de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. Traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamentan los hechos.
4. Indicación de un término durante el cual el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) **días hábiles**.
5. En caso de defensa verbal, se elaborará un acta en la que se transcribirá la versión rendida por el trabajador.
6. Pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.
7. De ser el caso, imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
8. Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Art. 92.- Sanciones disciplinarias. El incumplimiento de obligaciones o la violación de prohibiciones consignadas en este Reglamento o en el contrato individual, siempre que a juicio de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, dará lugar a la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

1. **Amonestación o retroalimentación:** advertencia verbal o escrita que el jefe inmediato hace al trabajador que comete una violación leve a sus obligaciones laborales, acompañada de compromisos de mejora. La sola amonestación no se considera sanción.
2. **Llamado de atención por escrito:** se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa una nueva falta leve, o cuando a juicio de la empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable.
3. **Suspensión disciplinaria:** la empresa podrá imponerla en caso de faltas que no ameriten terminación del contrato. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado (Art. 112 CST).
4. **Multa:** conforme al Art. 113 CST, las multas solo podrán imponerse por retardos o faltas al reglamento de higiene. La multa no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y será destinada exclusivamente al fondo de regalos y premios de los trabajadores. La empresa no aplicará multas por causales distintas a las autorizadas por la ley.

Importante: la suspensión disciplinaria implica la pérdida del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, conforme a lo dispuesto en la jurisprudencia laboral.

Art. 93.- Clasificación de las faltas. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias:

- a) Leves.
- b) Graves.

La calificación de la falta como leve o grave será determinada por la Gerencia, la Dirección Administrativa o la Dirección Operativa, según corresponda, con el acompañamiento del Analista de Gestión Humana y del área jurídica. Esta calificación se hará atendiendo los siguientes criterios:

1. Grado de culpabilidad.
2. Afectación del servicio.
3. Nivel jerárquico del infractor.

4. Trascendencia de la falta.
5. Perjuicio ocasionado a la organización.
6. Reiteración de la conducta.
7. Motivos determinantes de la conducta y la intención.
8. Modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Faltas leves y sanciones aplicables

1. El retardo desde cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente: por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día y compensación del tiempo el mismo día; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días.
2. La inasistencia parcial al trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente y sin causar perjuicio de consideración: por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días; por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día o turno asignado sin excusa suficiente: por primera vez, suspensión hasta por seis (6) días.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este Reglamento dará lugar a suspensión del contrato de trabajo de tres (3) hasta ocho (8) días calendario.
5. Conforme al principio de prevención escalonada de la Ley 2365 de 2024 y de la Ley 1010 de 2006, las siguientes conductas, por su carácter aislado, de baja intensidad y sin contacto físico, serán consideradas FALTAS LEVES y darán lugar a las sanciones disciplinarias previstas en el Art. 74 del presente Reglamento (amonestación verbal o escrita, llamado de atención, suspensión hasta por ocho [8] días). La REITERACIÓN de cualquiera de estas conductas dentro del año siguiente a la comisión de la primera, o su ejecución bajo circunstancias agravantes, configurará FALTA GRAVE conforme al Art. 76 del presente Reglamento:
 - Realizar comentarios inapropiados aislados sin reiteración, de connotación sexual, sexista o discriminatoria, dirigidos a compañeros, subalternos, superiores, clientes, pacientes, usuarios, proveedores o terceros vinculados con la operación, que sin alcanzar la entidad del acoso sexual o laboral, comprometan la dignidad, el buen ambiente laboral o el respeto debido a la persona.
 - Utilizar lenguaje sexista no reiterado, expresiones, calificativos o referencias basadas en estereotipos de género, identidad de género, orientación sexual, raza, condición de

discapacidad, edad, religión, origen nacional o cualquier otra condición protegida, que afecten la dignidad o el respeto debido a las personas, sin alcanzar la entidad del acoso o la discriminación tipificados en el Art. 76 del presente Reglamento.

- Incurrir en conductas irrespetuosas de baja intensidad sin contacto físico, tales como tonos despectivos, comentarios sarcásticos sobre la apariencia, vida personal o desempeño de un compañero; gestos despectivos; interrupciones reiteradas durante reuniones; ridiculización en presencia de otros; o cualquier otra conducta que comprometa el respeto debido en las interacciones laborales sin alcanzar la entidad del maltrato persistente o la persecución laboral.
- Incumplir los deberes de respeto, cortesía, buen trato y consideración debida en las interacciones laborales con compañeros, subalternos, superiores, clientes, pacientes, usuarios, proveedores o terceros vinculados con la operación, conforme a las obligaciones consagradas en el Art. 70 del presente Reglamento (Obligaciones especiales del trabajador) y en los manuales de funciones, cuando dicho incumplimiento no alcance la entidad de las faltas tipificadas en el Art. 76.

Parágrafo 1.- Las multas serán descontadas del salario del trabajador. El dinero de las multas será destinado exclusivamente al fondo de regalos y premios para los trabajadores.

Parágrafo 2.- Una falta se considerará comprobada por: (a) la confesión verbal o escrita del trabajador; (b) la declaración fidedigna de personas distintas del trabajador; (c) cualquier medio de prueba legalmente admitido.

Parágrafo 3.- Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una de las faltas y no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta en el mismo año, la nueva falta será catalogada como la primera para efectos de aplicación de la sanción.

Parágrafo 4.- La calificación de una conducta como falta leve bajo el presente bloque no exime al trabajador de la obligación de presentar excusas formales al afectado cuando así lo recomiende el Comité de Convivencia Laboral o la Dirección Administrativa, ni de participar en las jornadas de capacitación, sensibilización o reorientación que se establezcan como acción complementaria. La negativa injustificada a cumplir estas medidas será considerada una nueva falta sujeta a la escala disciplinaria.

Art. 94.- Faltas graves. Además de las causales previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 (Art. 7) y por la Ley 2466 de 2025, se considerarán faltas graves las siguientes conductas, las cuales podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previa garantía del debido proceso disciplinario:

Bloque A — Inasistencia y abandono del puesto

1. La inasistencia al trabajo durante dos (2) días consecutivos o no durante un periodo de 30 días, sin excusa válida o suficiente.
2. El retardo a su turno de trabajo hasta por cinco (5) minutos por tercera vez sin excusa válida.
3. El abandono injustificado del puesto de que ponga en riesgo la entrega oportuna y completa del servicio de alimentación al cliente institucional y a sus pacientes o usuarios.

Bloque B — Integridad, ética y conducta

1. Cualquier acto de negligencia, omisión o descuido en relación con dineros, títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo.
2. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de los clientes o de los proveedores.
3. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral o la de otros.
4. Afectar indebidamente, por acción u omisión, la contabilización de las cuentas u operaciones de la empresa.
5. Encubrimiento o participación en actividades ilícitas.
6. Hacer uso indebido de permisos o licencias concedidas.
7. Retirar de las instalaciones, sin autorización, objetos de la organización, de sus clientes o de sus compañeros.
8. Ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar dinero, bienes, comisiones o ventajas indebidas que configuren soborno, cohecho o tráfico de influencias en el desarrollo de la operación.
9. Participar o encubrir actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo o conductas tipificadas como delitos económicos en el Código Penal Colombiano.
10. Mantener vínculos no declarados que generen conflicto de interés con proveedores, clientes o competidores, en perjuicio de la transparencia o de la operación de la empresa.
11. Apropiarse, retener u ocultar recursos económicos confiados por la empresa (caja menor, fondos rotatorios, anticipos, viáticos), o destinarlos a fines distintos a los autorizados.

Bloque C — Confidencialidad, datos personales y secreto comercial

1. Suministrar a terceros, sin autorización expresa, datos confidenciales relacionados con la organización o sus clientes.
2. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, informaciones o mejoras conocidos durante la vigencia del contrato.
3. Difundir en redes sociales o medios públicos, sin autorización, imágenes, grabaciones, información interna o comentarios que perjudiquen la imagen, reputación, confidencialidad o funcionamiento de la organización o de los clientes.
4. Acceder, divulgar, copiar, modificar o utilizar para fines distintos a los del cargo los datos personales de trabajadores, clientes, pacientes, usuarios o proveedores, en violación de la Ley 1581 de 2012 y del Procedimiento de Tratamiento de Datos Personales GHM PRC 002.
5. Divulgar información sensible sobre el estado de salud, diagnóstico, dieta prescrita o identidad de los pacientes de los clientes institucionales hospitalarios.
6. Tomar, almacenar o difundir fotografías, videos o grabaciones realizadas en las instalaciones de la empresa o del cliente institucional, en especial en áreas hospitalarias asistenciales o de pacientes, sin autorización expresa, escrita y previa.

Bloque D — Bioseguridad, BPM, HACCP y seguridad alimentaria

1. Infringir de manera grave o reiterada los protocolos de bioseguridad, las Buenas Prácticas de Manufactura, el sistema HACCP o las normas sanitarias establecidas por la empresa o por los clientes institucionales, poniendo en riesgo la salud propia, de terceros o la inocuidad de los alimentos.
2. La desatención de las medidas y precauciones indicadas para el manejo de instrumentos de trabajo, evitar accidentes o cumplir protocolos sanitarios.
3. Sustituir, alterar o servir alimentos diferentes a los prescritos en las dietas terapéuticas u hospitalarias, especialmente en pacientes con restricciones por alérgenos, condición renal, diabética, oncológica o pediátrica, generando riesgo grave para la salud del paciente.
4. Romper o no respetar la cadena de frío y los registros de temperatura de alimentos en cualquier etapa del proceso productivo, comprometiendo la inocuidad alimentaria.
5. Manipular alimentos presentando heridas no cubiertas, infecciones gastrointestinales o respiratorias activas, o sintomatología asociada a enfermedad transmitida por alimentos (ETA), sin reportar la condición al supervisor inmediato.

6. Disposición inadecuada de residuos sólidos, líquidos, peligrosos o biosanitarios en violación al plan de gestión integral de residuos del cliente institucional.
7. Ingerir o mantener dentro de la empresa o de las instalaciones del cliente tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas psicoactivas o cualquier sustancia o producto semejante.
8. Introducir o portar armas de fuego dentro de las instalaciones de la empresa o de los clientes.

Bloque E — Ciberseguridad y uso de tecnología

1. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos informáticos.
2. Compartir, prestar o divulgar a terceros las credenciales de acceso (usuario y contraseña), tokens o cualquier mecanismo de autenticación a los sistemas, redes, aplicaciones o bases de datos de la empresa o de los clientes.
3. Eludir, desactivar o vulnerar los controles de seguridad informática (antivirus, firewall, filtros, controles de acceso) de la empresa o de los clientes.
4. Realizar ataques informáticos, intentos de intrusión, exfiltración de información o sabotaje a los sistemas tecnológicos de la empresa o de sus clientes.

Bloque F — Convivencia, acoso, atención al cliente y deberes

1. Omisión o negligencia en la atención adecuada, oportuna, continua y segura de clientes, usuarios o beneficiarios de los servicios.
2. Realizar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o violencia física, verbal o psicológica en el entorno de trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2528 de 2025 (Convenio 190 OIT) y el Procedimiento GMC PRC 020 v.3, especialmente cuando dichas conductas presenten alta intensidad, gravedad o reiteración. Para efectos del presente bloque, se consideran de manera enunciativa y no taxativa las siguientes modalidades como falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme al Art. 62 del CST:
 - a) Realizar insinuaciones sexuales reiteradas, miradas, gestos, contacto visual prolongado de connotación sexual, persecución o seguimiento con intención sexual, dirigidos a compañeros, subalternos, superiores, clientes, pacientes, usuarios, proveedores o terceros vinculados con la operación, sin que medie consentimiento expreso de la persona receptora.

- b) Realizar invitaciones persistentes no deseadas a salir, encuentros personales, reuniones privadas, comidas, viajes o cualquier interacción de naturaleza sentimental, romántica o sexual, después de que la persona receptora haya manifestado expresa o tácitamente su rechazo o falta de interés.
 - c) Emitir comentarios sexuales ofensivos reiterados, calificativos sobre el cuerpo o apariencia con connotación sexual, chistes, piropos, halagos no deseados, alusiones a la vida sexual o íntima, propuestas o expresiones soeces de contenido sexual, dirigidos a cualquier persona en el entorno laboral.
 - d) Enviar, exhibir, mostrar, reproducir o compartir contenido sexual no solicitado, incluyendo imágenes, videos, audios, mensajes de texto, memes, GIFs, enlaces o cualquier material de naturaleza sexual o pornográfica, a través de cualquier medio físico, digital, telefónico o electrónico, incluyendo correos institucionales, WhatsApp, redes sociales o cualquier canal de comunicación corporativo o personal.
 - e) Realizar actos de discriminación en decisiones laborales —tales como contratación, asignación de turnos, distribución de funciones, evaluaciones de desempeño, promociones, ascensos, capacitaciones, sanciones, terminaciones contractuales o cualquier otra decisión— por razones de género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, sexo, edad, raza, color, etnia, origen nacional o familiar, religión, creencia, lengua, ideología política, condición de salud, discapacidad, condición de embarazo o lactancia, condición socioeconómica o cualquier otra condición protegida por la Constitución Política y la ley.
 - f) Generar, propiciar o tolerar de manera reiterada o de alta intensidad ambientes laborales hostiles, intimidantes, humillantes, ofensivos o degradantes, mediante conductas verbales, no verbales, físicas, escritas o digitales que menoscaben de forma significativa la dignidad, integridad psíquica o moral de los compañeros, subalternos, superiores, clientes, pacientes, usuarios, proveedores o terceros vinculados con la operación, conforme al Art. 2 de la Ley 1010 de 2006 y al Art. 1 de la Ley 2365 de 2024.
- 3. Falta de respeto o maltrato físico, verbal o de cualquier forma a compañeros, superiores, clientes o usuarios.
 - 4. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
 - 5. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones del cargo.
 - 6. La disminución deliberada y reiterada del rendimiento en las labores.
 - 7. Negarse a someterse a auditorías, control o revisión por parte de sus superiores.
 - 8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de los clientes o la de terceras personas, o que amenace los activos de la empresa.

9. Toda falta, incumplimiento o inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios, maltrato de equipos, indisciplina o actos de mala fe que causen perjuicio de consideración.
10. Tomar represalias, retaliación o persecución contra trabajadores que hayan formulado quejas o denuncias por acoso, discriminación, fraude, corrupción o cualquier conducta antiética, ante las instancias internas o las autoridades competentes.
11. Simular accidentes laborales, enfermedades o incapacidades con el propósito de obtener beneficios económicos, evitar tareas o perjudicar a la empresa.
12. Manipular o desactivar dispositivos de seguridad de equipos, máquinas, sistemas eléctricos o de extracción, generando riesgo grave para la operación o para terceros.
13. La violación por tercera vez de los deberes, obligaciones o prohibiciones consignados en el presente Reglamento.
14. La violación grave de las obligaciones contractuales, reglamentarias, estatutarias, de los manuales de funciones o de los procedimientos.
15. Incurrir en cualquier conducta de revictimización contra personas que hayan presentado quejas o denuncias por acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier forma de violencia, así como contra testigos, declarantes o terceros que participen en los procedimientos correspondientes. Se entiende por revictimización: (i) someter a la víctima a interrogatorios, indagatorias o cuestionamientos innecesarios sobre su vida íntima, conducta personal, vestimenta o comportamiento previo; (ii) realizar comentarios o descalificaciones sobre su credibilidad, estabilidad emocional, idoneidad profesional o motivaciones; (iii) exponer su identidad, declaraciones, evidencias o información personal ante compañeros, terceros o medios de comunicación; (iv) propiciar la repetición innecesaria de relatos del hecho ante distintas instancias internas; (v) cualquier acto que prolongue, agrave o intensifique el daño psicológico, emocional o reputacional sufrido por la víctima a consecuencia de la conducta denunciada o del proceso disciplinario, conforme al Convenio 190 OIT (Ley 2528 de 2025) y al Art. 8 de la Ley 2365 de 2024.

Estas faltas serán valoradas conforme a su gravedad, frecuencia, intencionalidad y consecuencias, y podrán dar lugar a sanciones progresivas o a la terminación del contrato conforme al régimen legal aplicable.

*Cuando cualquiera de las conductas tipificadas en el presente artículo sea cometida por un trabajador que desempeñe **cargos sensibles**, entendiéndose por tales aquellos que implican riesgo directo o indirecto para la seguridad, salud o integridad de los pacientes, usuarios, clientes o terceros, especialmente: (i) manipuladores de alimentos en operaciones hospitalarias; (ii) personal a cargo de la preparación de dietas terapéuticas, especiales o pediátricas; (iii) personal con acceso a áreas restringidas de los clientes institucionales; (iv) supervisores de planta y coordinadores de operación; (v) conductores y personal de transporte; y (vi) personal con manejo*

de información sensible de pacientes, la conducta será considerada falta grave o gravísima, pudiendo dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles, penales y administrativas a que haya lugar conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS

Art. 95.- Procedimiento disciplinario. Para comprobar faltas y aplicar sanciones disciplinarias se seguirá el procedimiento señalado a continuación:

Conocimiento y verificación inicial

El superior inmediato, una vez haya tenido conocimiento o haya recibido información de la comisión de un hecho violatorio de las normas contempladas en el presente Reglamento o en el contrato de trabajo, previa verificación de los hechos y conocida la versión del trabajador implicado, podrá emitir las sanciones respectivas, siempre y cuando estas correspondan a faltas leves que conlleven amonestación o llamado de atención verbal, a las cuales sumará un acta de compromiso y se hará seguimiento a su cumplimiento.

Investigación e inicio del proceso disciplinario formal

Cuando el superior inmediato tenga conocimiento directo o indirecto de una conducta que pueda constituir una infracción al Reglamento Interno, al contrato laboral o a las políticas organizacionales, deberá informar de manera inmediata al Analista de Gestión Humana, especialmente cuando:

- a) Se evidencie reincidencia en la conducta del trabajador.
- b) Exista afectación grave a la organización.
- c) El hecho u omisión sea considerado falta grave.
El Analista de Gestión Humana, previo análisis de los hechos, dará inicio al procedimiento disciplinario garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa, conforme al Art. 115 CST. Para ello, expedirá citación formal a descargos, en la cual informará al trabajador:
- d) El motivo y los hechos que originan la actuación disciplinaria.
- e) El derecho a ser escuchado y a estar acompañado durante la actuación. Cuando el trabajador esté sindicalizado, tendrá derecho a ser asistido y acompañado por los delegados de su organización sindical, tanto en la etapa de investigación como en la audiencia de descargos. El trabajador no sindicalizado podrá hacerse acompañar por una persona de su confianza.
- f) La posibilidad de presentar, aportar o solicitar pruebas que considere pertinentes.

Las organizaciones sindicales, en cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, podrán defender a sus afiliados durante la investigación y la audiencia de descargos, y registrar al final del procedimiento disciplinario las constancias que consideren necesarias, las cuales se incorporarán al expediente.

Una vez realizados los descargos y valoradas las pruebas, la Dirección de Gestión Humana emitirá la decisión correspondiente mediante acto debidamente motivado, el cual podrá consistir en la aplicación de una medida disciplinaria proporcional a la falta, el archivo del caso o cualquier otra actuación que se estime pertinente.

Suspensión preventiva

Durante la investigación disciplinaria por faltas graves se podrá ordenar motivadamente la suspensión preventiva del trabajador, conforme a los siguientes criterios:

1. Solo procede cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia del trabajador en el cargo posibilita la interferencia en el trámite de la investigación, la continuación o la reiteración de la conducta.
2. La suspensión preventiva conserva el derecho a la remuneración del trabajador, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley o por la jurisprudencia, en los cuales se requerirá motivación reforzada y, si aplica fuero legal o constitucional (maternidad, paternidad, lactancia, salud, sindical), autorización previa del Ministerio del Trabajo o del juez competente.
3. La suspensión preventiva no podrá extenderse más allá del tiempo razonable necesario para concluir la investigación.

Importante: este Reglamento adopta como criterio prudencial mantener la remuneración durante la suspensión preventiva, salvo cuando concurren las causales legales taxativas que autorizan la suspensión sin pago. Esta medida protege a la empresa frente a riesgos litigiosos derivados de fueros laborales y reintegros con pago retroactivo.

Notificación de la sanción.

Toda sanción disciplinaria deberá imponerse mediante escrito motivado, notificado personalmente dentro de los cinco (5) días siguientes a su expedición, o por correo electrónico a la dirección aportada por el trabajador. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (Art. 115 CST).

Recursos contra la decisión disciplinaria.

Contra el acto motivado que impone una sanción disciplinaria, el trabajador podrá interponer:

Recurso de reposición, ante la Dirección de Gestión Humana que profirió la decisión, con el fin de que esta la aclare, modifique o revoque.

Recurso de apelación, de manera directa o en subsidio del de reposición, ante la Gerencia, que actuará como segunda instancia conforme a la estructura jerárquica establecida en el Art. 86 del presente Reglamento.

Los recursos deberán interponerse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. La autoridad competente los resolverá mediante acto motivado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción. La decisión que resuelve la apelación agota la actuación disciplinaria en sede de empresa.

La interposición oportuna de los recursos suspende la ejecución de la sanción hasta que la decisión quede en firme, sin perjuicio de la suspensión preventiva regulada en el presente capítulo.

Medios tecnológicos.

El procedimiento disciplinario, incluida la audiencia de descargos, podrá adelantarse por medios virtuales o tecnológicos de la información y las comunicaciones, garantizando en todo caso el derecho de defensa, la contradicción y el debido proceso. Cuando el trabajador no cuente con conexión o medios de comunicación adecuados, la audiencia de descargos se realizará de manera presencial. De toda actuación adelantada por medios tecnológicos se dejará el respectivo soporte o registro en el expediente.

CAPÍTULO XXII SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 96.- Causales de suspensión. Conforme al Art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Art. 4 de la Ley 50 de 1990, el contrato de trabajo podrá suspenderse en los siguientes eventos:

- 1. Por fuerza mayor o caso fortuito** que temporalmente impidan su ejecución, debidamente comprobados.
- 2. Por la muerte o inhabilitación del empleador** cuando éste sea persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
- 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa** hasta por ciento veinte (120) días, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad

del empleador, mediante autorización previa del Ministerio del Trabajo. De la solicitud que se eleve al respecto, el empleador deberá informar al mismo tiempo, por escrito, a sus trabajadores.

4. **Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador** o por suspensión disciplinaria.
5. **Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar.** En este caso, el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio militar.
6. **Por detención preventiva del trabajador** o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días, cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. **Por huelga declarada conforme a la ley.**

Art. 97.- Efectos de la suspensión. Conforme al Art. 53 del Código Sustantivo del Trabajo, durante el período de suspensión del contrato:

1. Se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios correspondientes a esos lapsos.
2. Los períodos de suspensión pueden descontarse al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.
3. Se mantienen las obligaciones a cargo del empleador en lo referente a las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, salvo las excepciones expresamente previstas en la ley.
4. La suspensión disciplinaria implica la pérdida del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, sin que ello exima al trabajador de los demás deberes derivados de la relación laboral, como la confidencialidad.

Art. 98.- Reanudación del trabajo. Conforme al Art. 52 del Código Sustantivo del Trabajo, desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador deberá avisar a los trabajadores la fecha de la reanudación de actividades:

1. Mediante notificación personal a los interesados, o avisos publicados en al menos dos (2) ocasiones en un periódico de la localidad, o por medios electrónicos institucionales en los casos en que la empresa cuente con tales canales.
2. El empleador debe admitir a sus trabajadores en los términos del contrato suspendido y en sus mismas condiciones.
3. El trabajador que no se presente dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso, perderá su empleo, salvo que justifique su inasistencia por causa de fuerza mayor o

caso fortuito.

Parágrafo Único.- La gestión administrativa de las suspensiones del contrato corresponde al Analista de Gestión Humana, quien deberá llevar registro detallado de cada suspensión con: fecha de inicio, causal invocada, soportes documentales, fecha de reanudación y novedades reportadas a la EPS, ARL y Caja de Compensación. En el caso de suspensiones que requieran autorización previa del Ministerio del Trabajo (numeral 3 del Art. 51 CST), el trámite será coordinado por la Dirección Administrativa con el acompañamiento del asesor jurídico externo.

CAPÍTULO XXIII TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Art. 99.- Causales de terminación con justa causa. Serán causales de terminación de la relación laboral con justa causa, además de las previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo modificados por el Decreto 2351 de 1965 (Art. 7), las que las partes convienen como justas causas suficientes y se relacionan a continuación:

1. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez y/o invalidez estando al servicio de la empresa.
2. Acumulación de tres (3) faltas leves diversas.
3. Ejecutar actividades fraudulentas en contra de la empresa, los clientes o usuarios.
4. Utilizar irregular, indebida o ilegalmente el cargo o las funciones laborales para beneficio propio o de terceros.
5. Presentarse al lugar de trabajo, **permanecer en él o desempeñar las funciones laborales** bajo los efectos de alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticos, estupefacientes, fármacos no prescritos o cualquier otra sustancia que altere las **condiciones físicas, mentales o psicomotrices** del trabajador, así como el consumo de cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa o de sus clientes institucionales. Se considerará igualmente justa causa la negativa injustificada del trabajador a someterse a las pruebas preventivas de alcohol o sustancias psicoactivas previstas en el Cap. XXX del presente Reglamento y en la Resolución 1843 de 2025, especialmente en cargos críticos o de alto riesgo (manipuladores de alimentos, conductores, operarios, supervisores). Agredir física o verbalmente a cualquier trabajador, cliente o usuario.
6. Suplantar a superiores jerárquicos, clientes o usuarios en beneficio propio o de terceros.
7. Causar deliberada o injustificadamente perjuicios económicos o materiales a la empresa, a los clientes o a los usuarios.

8. No presentarse a trabajar por más de dos (2) días consecutivos sin causa justificada o por más de seis (6) no consecutivos dentro de un período de sesenta (60) días calendario sin excusa válida o suficiente.
9. El retardo al turno de trabajo hasta por cinco (5) minutos consecutivos por cuarta vez, o no consecutivos por sexta vez, dentro de un período de sesenta (60) días calendario sin excusa válida documentada por escrito.
10. Las causales establecidas en el contrato de trabajo.
11. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos o tendientes a obtener un provecho indebido.
12. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
13. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del empleador, sus representantes, socios, jefes inmediatos, vigilantes o celadores.
14. Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones, obras, maquinaria, 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.
15. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
16. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
17. Suministrar a terceros, sin autorización expresa, datos confidenciales relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.
18. Cualquier acto de negligencia, omisión, descuido o aprovechamiento en beneficio propio o de terceros en relación con dineros, materias primas, títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo.
19. Omisión o negligencia en la prestación segura, continua, oportuna y de calidad de los servicios asignados.
20. Solicitar o aceptar dádivas o ventajas de clientes o proveedores con el fin de dar trato preferencial.

21. Introducir o portar armas de fuego dentro de las instalaciones de la empresa o de los clientes.
22. La violación por tercera vez de los deberes, obligaciones o prohibiciones consignados en el presente Reglamento.
23. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores.
24. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
25. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
26. La grave violación de los protocolos de bioseguridad, BPM, HACCP o las normas sanitarias, cuando ponga en riesgo la inocuidad de los alimentos, la salud de los consumidores o la operación de la empresa.
27. La realización de publicaciones o comentarios en medios digitales, redes sociales o canales públicos que afecten la imagen, reputación o buen nombre de la empresa, sus directivos, trabajadores o clientes.
28. Uso no autorizado o indebido de los dispositivos electrónicos, cuentas de correo institucional, accesos o licencias asignadas por la empresa.
29. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquier 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, no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y deberá observar lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-200 de 2019 sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de salud delicada.
30. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
31. Adicionalmente, las partes convienen como JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles, penales y administrativas a que haya lugar y conforme al Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes conductas relacionadas con acoso sexual, violencia sexual y conductas conexas:
 - a) **Modalidad 1** Acoso sexual comprobado en cualquiera de sus modalidades —verbal, no verbal, física, digital o quid pro quo— conforme a las tipificaciones del Art. 72 (Sección VIII) y del Art. 76 (Bloque F) del presente Reglamento, en el marco de la Ley 2365 de 2024,

la Ley 1010 de 2006 y el Convenio 190 OIT (Ley 2528 de 2025).

- b) **Modalidad 2** Realizar contacto físico no consentido de naturaleza sexual, incluyendo tocamientos, roces, abrazos, besos, palmaditas, agarres o cualquier acto físico de connotación sexual, agresión sexual o intento de los mismos, contra compañeros de trabajo, subalternos, superiores, clientes, pacientes, usuarios, proveedores o terceros vinculados con la operación.
- c) **Modalidad 3** Ejercer chantaje sexual o conductas "quid pro quo", entendido como solicitar, exigir, condicionar u ofrecer favores sexuales a cambio de beneficios laborales —tales como mejoras en la evaluación de desempeño, ascensos, asignación o cambio de turnos, permisos, capacitaciones, estabilidad laboral, evitar sanciones disciplinarias o cualquier otra ventaja contractual—, así como amenazar con perjuicios laborales en caso de negativa.
- d) **Modalidad 4** Realizar amenazas, intimidación o coerción de carácter sexual, incluyendo presiones psicológicas, advertencias, hostigamientos o cualquier conducta dirigida a obtener consentimiento mediante el temor, la fuerza moral o la dependencia jerárquica.
- e) **Modalidad 5** Incurrir en conductas que puedan constituir delito de violencia sexual conforme a la Ley 599 de 2000 (Código Penal), incluyendo acceso carnal violento, acto sexual violento, acceso o acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acoso sexual del Art. 210A, exhibicionismo y pornografía con menores de edad, o cualquier otro delito sexual previsto en el ordenamiento penal colombiano. La empresa procederá a denunciar penalmente el hecho ante las autoridades competentes, sin perjuicio de la terminación inmediata del contrato.
- f) **Modalidad 6** Reincidir en conductas tipificadas como faltas graves del Art. 76 del presente Reglamento, especialmente en materia de acoso, violencia, discriminación, ambientes hostiles o represalias, dentro del año siguiente a la imposición de la primera sanción disciplinaria por una conducta de la misma naturaleza, conforme al principio de progresividad sancionatoria.
- g) **Modalidad 7** Tomar o promover represalias, retaliación, persecución, hostilidad, exclusión o desmejora laboral contra cualquier persona —trabajadores, contratistas, practicantes, aprendices, testigos, peritos, declarantes o terceros— que haya formulado quejas o denuncias por acoso sexual, acoso laboral, discriminación, fraude, corrupción o cualquier conducta antiética, o que haya participado en los procedimientos disciplinarios, judiciales o administrativos correspondientes.
- h) **Modalidad 8** Ejercer abuso de la posición de poder, jerárquica, funcional o de confianza con fines sexuales, valiéndose de la subordinación, dependencia económica, vulnerabilidad, condición migratoria, situación de discapacidad o cualquier otra circunstancia de la víctima para obtener beneficios sexuales, sentimentales o personales, o para someterla a situaciones de acoso o violencia.

Nota importante: la pérdida de confianza no se considera causal autónoma de terminación. Cualquier terminación por hechos relacionados con confianza deberá fundamentarse en una conducta objetiva, comprobada y subsumible en alguna de las causales legales o reglamentarias previstas, conforme a la jurisprudencia consolidada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencias SL 1834-2020, SL 2586-2018 y concordantes).

Parágrafo 1.- Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el Art. 65 del CST, la empresa deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección de correo electrónico registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres (3) meses anteriores a la terminación, adjuntando los comprobantes que los certifiquen. Sin embargo, la empresa podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes con los intereses de mora.

Parágrafo 2.- En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, el trabajador que desee terminar su contrato de trabajo por decisión unilateral deberá notificar al empleador su renuncia con una antelación mínima de treinta (30) días calendario, mediante comunicación escrita y firmada que contenga: fecha de redacción, nombre completo y cargo, manifestación clara y voluntaria de la decisión, fecha exacta del último día de labores y firma del trabajador.

Parágrafo 3.- Constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, conforme al Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo y a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2528 de 2025 (que aprueba el Convenio 190 OIT) y el Código Penal cuando aplique, la comisión de conductas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o violencia basada en género debidamente comprobadas en el marco del procedimiento interno disciplinario establecido en el Capítulo XX del presente Reglamento (que es el Capítulo XXI antes de la reenumeración) y en el Procedimiento institucional GMC PRC 020 v.3, así como en las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral o del Comité Verificador, según corresponda. La gravedad de la conducta para efectos de la calificación como justa causa se valorará especialmente cuando aquella implique alguna o varias de las siguientes circunstancias: abuso de poder derivado de la posición jerárquica, funcional o de confianza; contacto físico no consentido en cualquier modalidad; chantaje sexual o conductas "quid pro quo"; reiteración de conductas previamente sancionadas dentro del año siguiente; afectación grave de la dignidad de la persona; o configuración de un delito sexual conforme al Código Penal colombiano. La aplicación de esta causal se realizará respetando las garantías del debido proceso, la confidencialidad estricta, la prohibición absoluta de represalias y revictimización, y la obligación de denuncia penal cuando la conducta pueda constituir delito, conforme al Art. 67 del Código de Procedimiento Penal.



CAPÍTULO XXIV RECLAMO DE LOS TRABAJADORES

Art. 100.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director Operativo o Director Administrativo, según sea el caso, o ante el Analista de Gestión Humana, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad. La empresa garantizará el principio de confidencialidad y la prohibición de represalias contra quienes ejerzan este derecho.

Art. 101.- Para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador podrá asesorarse de la organización sindical respectiva, si la hubiere, o hacerse acompañar por una persona de su confianza.

CAPÍTULO XXV MECANISMOS DE PREVENCIÓN EL ACOSO LABORAL. ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN

Art. 102.- Política institucional. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. declara cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, hostigamiento o violencia basada en género. La empresa garantiza un entorno laboral libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011, la Ley 1752 de 2015, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2528 de 2025 (que aprueba el Convenio 190 OIT), el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 3461 de 2025 y las Circulares 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo.

Art. 103.- Definiciones.

Acoso laboral (Ley 1010 de 2006)

Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia. Comprende: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Acoso sexual (Ley 2365 de 2024)

Toda conducta de naturaleza sexual no deseada —verbal, física, no verbal o virtual— que vulnere la dignidad de una persona, cree un ambiente intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, o condicione beneficios laborales. No requiere persistencia: un solo acto puede constituir acoso sexual. Se manifiesta en modalidades de quid pro quo y ambiente hostil, y por formas físicas, verbales, no verbales o por abuso de condiciones laborales.

Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o trato desigual por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, edad, discapacidad, religión, origen nacional, condición socioeconómica u otra condición protegida por la ley, que tenga como efecto menoscabar los derechos en el entorno laboral.

Art. 104.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo, conforme al Art. 2 de la Ley 2365 de 2024 y al Convenio 190 OIT (Ley 2528 de 2025), aplican a todas las personas que interactúan en el contexto laboral de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., sin distinción del tipo de vinculación, incluyendo: trabajadores con contrato laboral en cualquier modalidad, aprendices y practicantes, contratistas y subcontratistas, proveedores, visitantes autorizados y cualquier persona que tenga relación con el entorno de trabajo de la empresa o de sus clientes institucionales.

Para efectos del presente capítulo, se considerará que las conductas de acoso sexual ocurren en el contexto laboral cuando se presenten, entre otros, en los siguientes escenarios:

- a) En el lugar de trabajo o en cualquier espacio donde se desarrollen funciones laborales, incluyendo las modalidades de trabajo remoto, teletrabajo o trabajo en casa reguladas en el Capítulo XXVI del presente Reglamento.
- b) En espacios asociados al trabajo, tales como áreas de descanso, comedor, alimentación, vestuarios, lockers o instalaciones sanitarias, ya sean propias de la empresa o de los clientes institucionales hospitalarios donde se preste el servicio.
- c) Durante desplazamientos, viajes de trabajo, capacitaciones, eventos institucionales, actividades de bienestar, jornadas de salud, reuniones de equipo, almuerzos de trabajo o cualquier actividad relacionada con la operación de la empresa.
- d) A través de medios de comunicación relacionados con la actividad laboral, incluidos correos institucionales, plataformas de mensajería corporativa, grupos de WhatsApp laborales, redes sociales corporativas, llamadas telefónicas, videollamadas, mensajes de texto y cualquier otro medio digital o tecnológico utilizado para la operación.
- e) En los trayectos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, cuando la conducta sea cometida por una persona vinculada al entorno laboral de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. (compañeros de trabajo, supervisores, contratistas, conductores institucionales o cualquier persona del contexto laboral).
- f) En alojamientos suministrados por la empresa cuando aplique, durante misiones de trabajo en otras ciudades o cualquier circunstancia en que la empresa provea hospedaje a sus trabajadores.

Parágrafo Único. - *La amplitud del ámbito de aplicación previsto en este artículo no exige al trabajador del deber de conducirse con respeto y dignidad fuera del entorno laboral. Sin embargo,*



NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. solo podrá adoptar medidas disciplinarias cuando la conducta tenga relación directa con el contexto laboral, conforme a los seis escenarios enunciados en este artículo, sin perjuicio del derecho de la víctima a presentar denuncia ante las autoridades competentes por hechos ocurridos fuera del ámbito laboral.

Art. 105.- Modalidades de acoso laboral. Conforme al Art. 7 de la Ley 1010 de 2006, son modalidades de acoso laboral las siguientes conductas, cuya configuración deberá analizarse caso por caso conforme a los criterios de gravedad y persistencia establecidos por la jurisprudencia:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, 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; los comportamientos tendientes a menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, los cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral, la asignación de tareas incompatibles con la condición personal del trabajador o con el cargo para el cual fue contratado.

3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, condición de salud, discapacidad, condición de embarazo o lactancia, edad o cualquier otra condición protegida que carezca de fundamento objetivo y razonable, conforme a la Ley 1482 de 2011, la Ley 1752 de 2015 y la jurisprudencia constitucional vigente.

4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o el empleador. Constituyen conductas de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor; la destrucción o pérdida de información; el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador, que sean ostensiblemente diferentes a las que correspondan al cargo desempeñado, así como la asignación de tareas que objetivamente no estén dentro del ámbito funcional del cargo.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección, seguridad o cuidado, o sin los elementos de protección personal o la formación previa correspondiente.



Parágrafo Único. - Para que una conducta sea calificada como acoso laboral debe reunir los elementos esenciales del Art. 2 de la Ley 1010 de 2006: (i) ser persistente y demostrable; (ii) ser ejercida por el empleador, jefe o superior jerárquico, compañero o subalterno; y (iii) tener como propósito o efecto causar miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia. Las conductas aisladas que no reúnan el elemento de persistencia podrán ser calificadas como faltas leves o graves conforme a los Caps. XIX y XX del presente Reglamento, sin que constituyan acoso laboral en sentido estricto.

Art. 106.- Comité de Convivencia Laboral. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. cuenta con un Comité de Convivencia Laboral (CCL) integrado paritariamente por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores con sus suplentes, conforme a la Resolución 3461 de 2025 que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

El CCL es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora, no sancionatoria. Es competente únicamente para recibir y tramitar quejas de acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006.

El Comité de Convivencia Laboral es distinto e independiente del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Ambos comités cumplen funciones diferenciadas y no son intercambiables. Esta separación se establece en cumplimiento estricto de la Resolución 3461 de 2025.

Art. 107.- Delimitación de competencias. Conforme a la Resolución 3461 de 2025 y a la Ley 2365 de 2024, las competencias para la recepción y trámite de quejas se distribuyen así:

- a) **Comité de Convivencia Laboral:** competente exclusivamente para quejas de acoso laboral (Ley 1010/2006) en sus modalidades de maltrato laboral, persecución laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral.
- b) **Gestión Humana, con apoyo de la Supervisora HSEQ:** competente para quejas de acoso sexual (Ley 2365/2024) y discriminación (Leyes 1482/2011 y 1752/2015), incluyendo violencia basada en género, acoso virtual, quid pro quo y ambiente hostil de naturaleza sexual.

El Comité de Convivencia Laboral conserva un rol activo en la promoción de la convivencia, la sensibilización y el apoyo a las acciones preventivas, pero NO recibe quejas ni investiga acoso sexual ni discriminación.

Parágrafo Único. - Las conductas de acoso sexual, de violencia basada en género y de violencia o acoso fundadas en cualquier condición protegida (Ley 2365 de 2024, Ley 1257 de 2008, Ley 2528 de 2025) **NO podrán ser objeto de conciliación, mediación, transacción, mecanismos alternativos de solución de conflictos ni intervención del Comité de Convivencia Laboral,**



en razón a su naturaleza no conciliable. Cualquier acuerdo o decisión que pretenda dar por terminada una denuncia de acoso sexual mediante conciliación o transacción será nulo de pleno derecho. La víctima conserva siempre el derecho a la verdad, justicia, reparación integral y no repetición. Cualquier intento de promover la conciliación, presionar a la víctima a renunciar a la denuncia o invisibilizar el caso constituirá una falta grave conforme al Art. 76 del presente Reglamento, sin perjuicio de las acciones civiles, penales y administrativas a que haya lugar.

Art. 108.- Procedimiento interno aplicable. El procedimiento detallado para la recepción, valoración, investigación y resolución de los casos se encuentra consignado en el documento institucional GMC PRC 020 "Procedimiento para la Prevención y Manejo del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación" v.3, el cual es parte integral del Sistema de Gestión Integrado de la empresa y desarrolla los principios y rutas establecidos en el presente capítulo.

Los canales de recepción de quejas son los siguientes:

1. Cualquier líder o miembro directivo.
2. Área de Gestión Humana.
3. Supervisora HSEQ.
4. Canal anónimo (buzón físico o digital).
5. Línea telefónica institucional: 311 712 8348.
6. Correo ético institucional: cocola@nutrimosyservimos.com.
7. Correos institucionales: ghumana@nutrimosyservimos.com y supervisoraHSEQ@nutrimosyservimos.com.
8. Canal de atención psicosocial de la ARL SURA: línea nacional 01 8000 511 414, correo: serviciosarlsura@sura.com.co

Art. 109.- Procedimiento especial para la atención de presuntos casos de acoso sexual laboral. Sin perjuicio del procedimiento general establecido en el Art. 89 y en el Procedimiento institucional GMC PRC 020 v.3, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. adopta el siguiente procedimiento especial para la atención de presuntos casos de acoso sexual laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024, garantizando la protección de la dignidad humana, la confidencialidad estricta, el debido proceso y la no revictimización:

1. **Competencia.** Las conductas de acoso sexual laboral NO serán competencia del Comité de Convivencia Laboral en razón a su naturaleza no conciliable. Serán gestionadas directamente por la empresa a través del área de Gestión Humana, con apoyo de la Supervisora HSEQ y bajo coordinación de la Dirección Administrativa.
2. **Recepción de la denuncia.** La empresa recibirá las denuncias de manera verbal o escrita, sin exigir formalidades específicas, a través de los siguientes canales institucionales:
 - a) Correo institucional ético: cocola@nutrimosyservimos.com

- b) Correo de Gestión Humana: ghumana@nutrimosyservimos.com
- c) Correo de Supervisora HSEQ: supervisoraHSEQ@nutrimosyservimos.com
- d) Línea telefónica institucional: 311 712 8348
- e) Jefe inmediato (quien deberá escalar inmediatamente al área de Gestión Humana)
- f) Buzón físico o digital anónimo
- g) Canal externo: Línea 155 nacional de atención a víctimas de violencia de género; Fiscalía General de la Nación

3. Registro de la denuncia. Toda denuncia deberá documentarse en el Formato de Reporte de Acoso Sexual (codificable como GHM F 0XX), que contendrá como mínimo: datos del denunciante (si desea identificarse, pudiendo presentarse de manera anónima); datos del presunto agresor; descripción detallada de los hechos; fecha, lugar y contexto; evidencias disponibles; identificación de testigos si aplica; firma o validación del registro; fecha de recepción; canal de recepción; medidas adoptadas. Este registro tendrá carácter confidencial y reservado.

4. Medidas inmediatas de protección. Una vez conocida la situación, la empresa adoptará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes las medidas preventivas necesarias, sin que constituyan sanción disciplinaria, orientadas a:

- a) Evitar el contacto entre las partes mediante separación física o funcional cuando sea necesario.
- b) Ajustar turnos, funciones, ubicación laboral o asignación a un cliente institucional distinto.
- c) Proteger la integridad física y emocional de la persona afectada.
- d) Garantizar la no revictimización durante la investigación.
- e) Activar acompañamiento psicológico mediante la ARL SURA (línea 01 8000 511 414) y orientación jurídica institucional.
- f) Suspender preventivamente al presunto agresor cuando la gravedad de los hechos lo justifique, conforme al Cap. XXI del presente Reglamento.

5. Canalización a autoridades competentes. Cuando los hechos puedan constituir conducta punible, la empresa informará al trabajador sobre su derecho a presentar denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación y facilitará la activación de dicha ruta. Adicionalmente, conforme al Art. 67 del Código de Procedimiento Penal, la empresa procederá por sí

misma a la denuncia penal cuando tenga conocimiento de hechos constitutivos de delito sexual, sin perjuicio del proceso interno disciplinario que corresponda.

6. **Actuación interna paralela.** Sin perjuicio de la actuación de las autoridades competentes, la empresa adelantará las actuaciones disciplinarias correspondientes conforme al Cap. XXI del presente Reglamento, garantizando el debido proceso, la confidencialidad estricta, el enfoque de género, la perspectiva de derechos humanos y el derecho de defensa de todas las partes.
7. **Prohibición absoluta de conciliación.** Las conductas de acoso sexual laboral NO serán objeto de conciliación, mediación, mecanismo alternativo de solución de conflictos ni intervención del Comité de Convivencia Laboral, en razón a su naturaleza no conciliable conforme a la Ley 2365 de 2024 y al Convenio 190 OIT. Cualquier intento de promover la conciliación o de invitar a la víctima a renunciar a la denuncia constituirá una falta grave por sí mismo conforme al Art. 76 del presente Reglamento.
8. **Confidencialidad reforzada.** La empresa garantizará la confidencialidad estricta de la información, la protección de la dignidad e identidad de las personas involucradas (víctima, presunto agresor, testigos, declarantes, peritos) y la prohibición absoluta de cualquier forma de represalia o revictimización, conforme a las prohibiciones tipificadas en el Art. 72 del presente Reglamento.
9. **Articulación con el SG-SST.** La atención de los casos se articulará con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en lo relacionado con la gestión del riesgo psicosocial conforme a la Resolución 2646 de 2008 y normas concordantes. La Supervisora HSEQ, en coordinación con Gestión Humana, integrará los hallazgos del proceso en la matriz de riesgo psicosocial y en el plan de prevención del SG-SST.

Parágrafo 1.- *El incumplimiento por parte de cualquier líder, jefe inmediato, miembro de Gestión Humana o Supervisora HSEQ de la obligación de reportar, escalar o atender adecuadamente las situaciones de acoso sexual conocidas en el ejercicio de su cargo, generará responsabilidad disciplinaria conforme al régimen de faltas graves del Art. 76 del presente Reglamento.*

Parágrafo 2.- *El procedimiento aquí establecido NO sustituye las competencias de las autoridades judiciales ni administrativas, a quienes corresponde la investigación y sanción de las conductas constitutivas de delito. La víctima conserva siempre el derecho a acudir directamente a las autoridades competentes (Fiscalía General de la Nación, Ministerio del Trabajo, Defensoría del Pueblo, jurisdicción ordinaria laboral o autoridades de protección a víctimas de violencia de género) sin que se requiera el agotamiento previo del procedimiento interno.*

Parágrafo 3.- *El presente procedimiento especial se desarrolla en detalle en el Procedimiento institucional GMC PRC 020 v.3 "Procedimiento para la Prevención y Manejo del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación", que es parte integral del Sistema Integrado de Gestión y al cual se remite para los aspectos operativos no expresamente regulados en este artículo.*



Art. 110.- Derechos de las víctimas. Las personas víctimas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación tienen los siguientes derechos:

- a) Contar libremente lo sucedido en un entorno seguro.
- b) Recibir atención libre de revictimización, con dignidad y respeto.
- c) Confidencialidad y reserva de la información del caso.
- d) Ser tratadas con seriedad, sin juicios de valor ni estigmatización.
- e) No recibir represalias en su vinculación laboral o contractual.
- f) Información clara, oportuna y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias competentes.
- g) Orientación legal y psicosocial.
- h) Acompañamiento durante el proceso.
- i) Adopción de medidas de protección inmediata cuando sea necesario.
- j) Celeridad y debida diligencia en las actuaciones.
- k) Acceso a la justicia y a recursos judiciales efectivos.
- l) Reparación integral.
- m) Decidir si remiten o no su caso a las autoridades competentes externas.

Art. 111.- Reporte al SIVIGE. En cumplimiento del Art. 10 de la Ley 2365 de 2024, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. publicará semestralmente, de manera anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual, tanto en sus canales físicos como electrónicos. Adicionalmente, reportará esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días de cada semestre, garantizando la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes. Esta obligación recae en el Coordinador SIG en articulación con Gestión Humana.

CAPÍTULO XXVI TELETRABAJO

Art. 112.- La empresa podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones, conforme a la Ley 1221 de 2008, la Ley 2088 de 2021 (trabajo en casa) y el Decreto 884 de 2012.

Art. 113.- Modalidades. Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo autónomo:** el trabajador elige su lugar de trabajo (casa u otro sitio externo) y solo asiste ocasionalmente a la empresa.
- b) **Teletrabajo móvil:** sin lugar de trabajo fijo, el colaborador se moviliza según lo requiera.
- c) **Teletrabajo híbrido:** combina trabajo desde casa (mínimo 2-3 días a la semana) y presencial.
- d) **Teletrabajo transnacional:** el contrato se celebra en Colombia, pero el trabajador reside en otro país. El empleador debe garantizar un seguro de salud internacional y cubrir las prestaciones bajo el Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** por situaciones excepcionales como emergencias sanitarias o desastres.

Art. 114.- Obligaciones del teletrabajador. Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas:

- 1. Los elementos entregados serán responsabilidad directa y personal del teletrabajador.
- 2. Solo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios en desarrollo del contrato de trabajo.
- 3. Acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- 4. Garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- 5. Los usuarios y contraseñas suministrados son intransferibles y de uso exclusivo del teletrabajador.



6. Mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas.
7. Cumplir con las políticas internas y los protocolos de seguridad de la información de la empresa.

***Parágrafo Único.** - **El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones anteriores se constituye como falta grave y violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo.*

Art. 115.- Seguridad y salud en el teletrabajo. En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará teniendo en cuenta lo establecido en el SG-SST y las sugerencias efectuadas por la ARL, así como por el COPASST de la empresa (Art. 8 Decreto 884 de 2012).

Art. 116.- Prestaciones del teletrabajador. La empresa reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, los incluirá en el SG-SST y demás programas preventivos, y facilitará la participación en las actividades del COPASST.

Se crea el auxilio de conectividad que reemplaza el auxilio de transporte cuando el trabajador devengue hasta dos (2) SMMLV y labore en modalidad de teletrabajo: equivalente al auxilio de transporte vigente, no constituye salario pero sí base para liquidar prestaciones sociales, y no se pueden recibir ambos auxilios simultáneamente.

Parágrafo Auxilio de Conexión Digital.- *Conforme al Art. 6 de la Ley 2088 de 2021, los trabajadores que laboren en modalidad de trabajo en casa y devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) tendrán derecho al reconocimiento del auxilio de conexión digital, en sustitución del auxilio de transporte, mientras se mantenga la modalidad de trabajo en casa. El monto del auxilio será equivalente al valor del auxilio de transporte fijado anualmente por el Gobierno Nacional. Cuando el trabajador retorne a la modalidad presencial, se restablecerá el auxilio de transporte y se suspenderá el auxilio de conexión digital. La gestión y liquidación de este auxilio corresponde al Analista de Nómina, dejando constancia mensual en la nómina y en los reportes a parafiscales y seguridad social.*



CAPÍTULO XXVII RIESGOS PSICOSOCIALES

Art. 117.- Sistema de gestión del riesgo psicosocial. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. dará cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2404 de 2019, la Resolución 2764 de 2022, la Ley 2460 de 2025 y demás normatividad vigente en materia de riesgos psicosociales, garantizando la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud mental de los trabajadores, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la empresa.

1. Identificación y evaluación

La empresa realizará de manera periódica, con frecuencia mínima anual, la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial mediante instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo (Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo), conforme a la Resolución 2646 de 2008 y a la Ley 2460 de 2025, evaluando como mínimo:

- a) Condiciones intralaborales (liderazgo, control, demandas del trabajo, recompensas, relaciones interpersonales).
- b) Condiciones extralaborales (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, situación económica, vivienda, desplazamiento al trabajo).
- c) Estrés laboral y síntomas de afectación.
- d) Carga mental, emocional y física, especialmente en el personal manipulador de alimentos en entornos hospitalarios y en cargos con contacto frecuente con pacientes y familias.
- e) Acoso laboral, sexual, discriminación y violencia basada en género, articulado con el Cap. XXV del presente Reglamento.

2. Intervención y prevención

Con base en los resultados obtenidos en la fase de identificación, la empresa diseñará e implementará programas de intervención orientados a:

- a) Prevención del estrés laboral y del síndrome de agotamiento profesional (burnout), particularmente relevante en personal expuesto a entornos hospitalarios y a la sensibilidad de

las dietas terapéuticas.

- b) Promoción de la salud mental y del bienestar integral de los trabajadores.
- c) Fortalecimiento del clima organizacional, la convivencia laboral y el trabajo en equipo.
- d) Prevención del acoso laboral, sexual, la discriminación y la violencia basada en género, en articulación con el Cap. XXV del presente Reglamento.
- e) Gestión de la carga laboral y emocional, especialmente en cargos de alta demanda operativa.
- f) Capacitación en habilidades blandas, comunicación asertiva, manejo de conflictos y resiliencia.

3. Enfoque diferencial

La empresa adoptará medidas específicas según la naturaleza del cargo y la exposición particular a factores de riesgo psicosocial, especialmente en:

- a) Personal manipulador de alimentos con exposición a carga emocional por contacto con pacientes hospitalizados, sus familias y áreas de cuidado especial (oncología, cuidados paliativos, pediatría).
- b) Personal con turnos rotativos que pueden afectar el ciclo circadiano y el equilibrio vida personal-laboral.
- c) Áreas críticas o de alta demanda como producción, ensamble de bandejas, distribución y supervisión.
- d) Cargos con alta responsabilidad sobre dietas terapéuticas (riesgo por errores en pacientes con restricciones por alérgenos, condición renal, diabética, oncológica o pediátrica).
- e) Personal en cargos sensibles, conforme a la cláusula de agravación del Art. 76 del presente Reglamento.

4. Gestión de fatiga y carga laboral

La empresa implementará estrategias para la prevención de la fatiga laboral, incluyendo:

- a) Control de jornadas y turnos conforme al Cap. VI del presente Reglamento, respetando los descansos legales y los topes de la Ley 2101 de 2021.
- b) Pausas activas y descansos durante la jornada, especialmente en cargos con

bipedestación prolongada (cocina, ensamble, distribución).

- c) Rotación equitativa de turnos para evitar la sobrecarga de trabajadores específicos en horarios de mayor demanda.
- d) Seguimiento periódico a las cargas de trabajo asignadas, mediante indicadores de desempeño y observación operativa.
- e) Capacitación en ergonomía y manejo del estrés operativo.

5. Ruta de atención individual

Cuando se identifiquen casos de afectación en salud mental, ya sea por reporte voluntario del trabajador, alerta del jefe inmediato o resultado de las evaluaciones periódicas, la empresa podrá:

- a) Activar la ruta de atención psicosocial mediante el canal institucional de la ARL SURA (línea nacional 01 8000 511 414, correo serviciosarlsura@sura.com.co).
- b) Remitir al trabajador a valoración médica o psicológica externa, articulando con la EPS correspondiente.
- c) Implementar medidas de ajuste laboral temporal cuando sea procedente: ajuste de turnos, redistribución temporal de funciones, traslado a un cliente institucional con menor carga emocional u operativa, o licencia remunerada por salud mental cuando exista certificación médica.
- d) Coordinar acompañamiento psicológico mediante convenios con instituciones especializadas o servicios de bienestar empresarial.
- e) Articular con el Comité de Convivencia Laboral cuando el caso pueda involucrar acoso laboral o conflictos interpersonales.

6. Responsabilidades

De la empresa:

- a. Implementar y mantener el sistema de gestión psicosocial.
- b. Garantizar los recursos financieros, técnicos y humanos para el cumplimiento de las acciones del SG-SST en materia psicosocial.

- c. Realizar el seguimiento periódico a la efectividad de las medidas implementadas.
- d. Capacitar a los líderes de proceso en gestión humana sensible y manejo del riesgo psicosocial.

De los trabajadores:

- a. Participar activamente en las evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial.
- b. Reportar oportunamente los factores de riesgo psicosocial detectados en su entorno laboral.
- c. Cumplir con las recomendaciones y medidas de intervención emitidas por el SG-SST, la ARL o la empresa.
- d. Cuidar de su propia salud mental y promover entornos saludables de convivencia.

7. Seguimiento y mejora continua

La empresa realizará seguimiento semestral a las medidas implementadas, con el fin de evaluar su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Los resultados se documentarán en el SIG y se reportarán al Comité Directivo, al Coordinador SIG y a la Supervisora HSEQ. Cuando aplique, los resultados se articularán con el reporte semestral al SIVIGE conforme al Art. 91 del presente Reglamento.

Art. 118.- Entornos laborales flexibles y animales de compañía. Como parte de las políticas de bienestar laboral y de prevención del riesgo psicosocial, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. podrá adoptar entornos laborales flexibles, incluyendo el ingreso de animales de compañía (perros y gatos) a las instalaciones administrativas de la empresa, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1. No se afecte la bioseguridad ni la inocuidad de los alimentos preparados por la empresa.
- 2. No se afecte la seguridad de los pacientes en los clientes institucionales hospitalarios.
- 3. No se interfiera con la prestación adecuada del servicio.
- 4. Se cumplan los protocolos internos de Buenas Prácticas de Manufactura, HACCP y bioseguridad.
- 5. Las instalaciones de los clientes institucionales (hospitales, clínicas, centros de salud) NO



permitirán el ingreso de animales de compañía bajo ninguna circunstancia, salvo los animales de asistencia o apoyo emocional certificados.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico estará permitido cuando:

1. Exista certificación expresa emitida por profesional de psicología, psiquiatría o medicina especializada que acredite la necesidad del apoyo.
2. No se comprometan condiciones sanitarias, de bioseguridad ni la inocuidad de los alimentos.
3. Se cumplan los lineamientos internos y normativos del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud.
4. El trabajador presente la certificación a Gestión Humana con antelación al ingreso del animal.

Parágrafo 1.- Las medidas adoptadas en materia de riesgos psicosociales deberán priorizar la protección de la salud mental de los trabajadores, sin afectar la bioseguridad alimentaria, la seguridad de los pacientes en los clientes institucionales hospitalarios ni la continuidad del servicio de alimentación. En caso de conflicto entre la protección de la salud mental del trabajador y la seguridad del paciente, prevalecerá esta última, sin perjuicio de adoptar medidas alternativas de protección al trabajador.

Parágrafo 2.- El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la gestión del riesgo psicosocial, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes conforme al Cap. XX del presente Reglamento, así como a las acciones administrativas que correspondan ante el Ministerio del Trabajo, la ARL y demás autoridades competentes.

CAPÍTULO XXVIII

DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Art. 119.- Definición y garantía del derecho. De conformidad con la Ley 2191 de 2022, la desconexión laboral se define como el derecho que tienen todos los trabajadores de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. a no ser contactados, por cualquier medio o herramienta, tecnológica o no, para asuntos relacionados con su actividad laboral, por fuera de su jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, durante sus períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones o incapacidades.



En virtud de lo anterior, NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. se abstendrá de formular órdenes, requerimientos, solicitudes laborales, llamadas, mensajes de WhatsApp o cualquier otra comunicación de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo, salvo las excepciones expresamente previstas en este capítulo.

Garantía del derecho

La empresa garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral, permitiendo al trabajador el disfrute pleno de su tiempo de descanso, vida personal y familiar. El ejercicio de este derecho se armonizará con la naturaleza del cargo, las condiciones del servicio y las particularidades del sector de alimentación institucional hospitalaria, donde la continuidad del servicio a los pacientes constituye una función crítica.

Nota aclaratoria

El contacto ocasional, esporádico y debidamente justificado fuera de la jornada laboral no constituye, por sí mismo, una conducta de acoso laboral. No obstante, cuando dicho contacto sea reiterado, injustificado y demostrable, podrá ser considerado como una conducta constitutiva de acoso laboral conforme al Art. 7 de la Ley 1010 de 2006 y al Cap. XXV del presente Reglamento.

Excepciones

Se exceptúan del derecho a la desconexión laboral:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, conforme al Art. 162 del CST.
2. Aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, deban contar con disponibilidad previamente definida y documentada en el contrato de trabajo o en acuerdo escrito específico.
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que requieran la intervención del trabajador para garantizar la continuidad del servicio de alimentación a pacientes hospitalizados o la atención de situaciones críticas en la operación, tales como fallas en equipos de cocina, emergencias sanitarias, suspensión imprevista del suministro de víveres o eventos similares.

Parágrafo Único.- *En todos los casos, las excepciones deberán ser justificadas, proporcionales y no podrán constituirse en una práctica permanente o habitual. Cuando se invoque una excepción de manera reiterada respecto a un mismo trabajador o equipo, la Dirección Administrativa, en articulación con Gestión Humana, evaluará si procede ajustar la planta de personal, redistribuir las funciones, definir esquemas de disponibilidad pagada o adoptar las medidas que garanticen el derecho a la desconexión sin afectar la continuidad del servicio.*



Art. 120.- Procedimiento de reporte y atención. Los trabajadores que consideren vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrán reportarlo a través de los canales institucionales y mediante el procedimiento aquí establecido.

Canales institucionales

- a) Comité de Convivencia Laboral.
- b) Área de Gestión Humana.
- c) Supervisora HSEQ.
- d) Jefe inmediato (con escalamiento obligatorio a Gestión Humana cuando sea reiterado).

Medios de reporte

- a) Correo institucional ético: cocola@nutrimosyservimos.com.
- b) Correo de Gestión Humana: ghumana@nutrimosyservimos.com.
- c) Correo de Supervisora HSEQ: supervisoraHSEQ@nutrimosyservimos.com.
- d) Línea telefónica institucional: 311 712 8348.
- e) Formato de reporte de quejas del Comité de Convivencia Laboral.
- f) Reporte de eventos de SST mediante los canales del SG-SST.

Procedimiento de atención

Una vez recibido el reporte, la empresa procederá conforme a las siguientes etapas:

a) Recepción y evaluación del caso. Se analiza la situación reportada verificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como la posible afectación al derecho a la desconexión laboral. Toda la información se manejará con confidencialidad estricta.

b) Determinación. Se analizará la situación y se verificará si existió justificación conforme a las excepciones del Art. 98:

- Evento ocasional: se realiza retroalimentación preventiva al líder o área involucrada, promoviendo el respeto por los tiempos de descanso, y se cierra el caso con seguimiento.
- Evento justificado: cuando obedezca a situaciones excepcionales propias del servicio,

debidamente soportadas, se documenta y se cierra el caso.

- Evento reiterado o injustificado: se remite al Comité de Convivencia Laboral para su análisis, pudiendo constituir una conducta de acoso laboral conforme al Art. 86 ter del presente Reglamento, con la consecuente activación del procedimiento del Cap. XXV.

c) Acciones y seguimiento. Se establecen compromisos, acciones de mejora y seguimiento para garantizar el respeto al derecho a la desconexión laboral y prevenir la recurrencia de la situación.

d) Recomendaciones o medidas correctivas. La empresa podrá emitir recomendaciones formales al líder o área responsable, planes de mejora, capacitación específica o ajustes organizativos.

e) Proceso disciplinario. Si los hechos así lo ameritan, se iniciará el proceso disciplinario correspondiente conforme al Cap. XXI del presente Reglamento, pudiendo configurar falta leve o falta grave según la reiteración y gravedad.

Parágrafo 1.- *En atención a la naturaleza del servicio de alimentación institucional hospitalaria, podrán presentarse excepciones al derecho a la desconexión laboral en situaciones relacionadas con urgencias sanitarias, continuidad del servicio a pacientes hospitalizados, eventos críticos en cocina o eventos imprevistos en la operación. Estas deberán ser justificadas, proporcionales, ocasionales y no constituir una práctica permanente, conforme a la Ley 2191 de 2022. La empresa dará respuesta inicial al trabajador dentro de un término razonable de cinco (5) a diez (10) días hábiles y realizará seguimiento hasta el cierre del caso.*

Parágrafo 2.- *La empresa garantizará al trabajador que reporte una vulneración del derecho a la desconexión: (i) la confidencialidad estricta del reporte y de la información personal; (ii) la prohibición absoluta de represalias contra el reportante; (iii) la protección frente a afectaciones laborales o salariales derivadas del reporte. Cualquier represalia constituirá falta grave conforme al Art. 76 del presente Reglamento.*

Responsabilidad de los líderes

Los Directores, Coordinadores, Líderes de proceso, Supervisores y demás trabajadores con personal a cargo serán responsables de:

1. Respetar el derecho a la desconexión laboral de sus subordinados.
2. Abstenerse de generar requerimientos fuera de la jornada laboral sin justificación válida.
3. Garantizar una adecuada planificación del trabajo que prevea las contingencias propias del sector.
4. Documentar las situaciones de excepción cuando se invoquen para sustento posterior.

5. Modelar con su conducta el respeto al derecho a la desconexión.

Seguimiento y control

La empresa implementará mecanismos de seguimiento y control para verificar el cumplimiento del derecho a la desconexión laboral, especialmente en áreas con turnos rotativos, supervisión de turnos extras, disponibilidad asignada o servicios críticos. El seguimiento estará a cargo de Gestión Humana en articulación con la Supervisora HSEQ y se reportará semestralmente a la Dirección Administrativa.

Incumplimiento

El desconocimiento injustificado del derecho a la desconexión laboral constituirá falta disciplinaria conforme al Cap. XX del presente Reglamento, calificable como falta leve cuando sea ocasional y como falta grave cuando sea reiterada, sistemática o cuando configure acoso laboral conforme al Art. 86 ter.

Parágrafo final. - *En los cargos operativos del sector de alimentación institucional hospitalaria, el derecho a la desconexión laboral deberá armonizarse con la continuidad del servicio y la seguridad alimentaria de los pacientes, sin que ello implique su desconocimiento ni afectación desproporcionada. Las excepciones deberán ser interpretadas restrictivamente y deberán cesar tan pronto como sea superada la situación que las justifique.*

CAPÍTULO XXIX GARANTÍA, USO Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS Y DATOS PERSONALES

Art. 121.- Medios tecnológicos de control y monitoreo. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., en desarrollo de sus actividades de alimentación institucional y con el fin de garantizar la seguridad de la información, la adecuada prestación del servicio a sus clientes institucionales hospitalarios y la protección de sus activos, podrá implementar mecanismos tecnológicos de control, tales como: sistemas de videovigilancia mediante circuito cerrado de televisión (CCTV); grabación de llamadas telefónicas corporativas; monitoreo de correos electrónicos institucionales; uso y monitoreo de dispositivos móviles corporativos y aplicaciones de mensajería corporativa (incluyendo grupos de WhatsApp laborales); redes informáticas y sistemas de información de la empresa; sistemas biométricos para control de acceso o registro de jornada; lectores de códigos de barras y sistemas de trazabilidad de bandejas y dietas; y demás herramientas tecnológicas que se implementen conforme a las necesidades operativas y de seguridad.

1. Finalidad del monitoreo

El monitoreo y control de los medios tecnológicos tendrá como finalidad:

- a. Garantizar la seguridad de la información de la empresa, sus trabajadores, clientes, pacientes, proveedores y demás titulares cuya información sea tratada.
- b. Proteger los activos físicos, financieros, tecnológicos, de información y reputacionales de la empresa.
- c. Verificar el adecuado uso de las herramientas de trabajo entregadas al trabajador.
- d. Prevenir conductas indebidas, ilícitas, antiéticas o contrarias al presente Reglamento, los manuales internos y la normatividad vigente.
- e. Asegurar la calidad, inocuidad y trazabilidad en la prestación del servicio de alimentación institucional, especialmente en lo relativo a las dietas terapéuticas y los protocolos de bioseguridad alimentaria, HACCP y BPM.

2. Alcance del uso

Los medios tecnológicos, correos electrónicos institucionales, equipos de cómputo, dispositivos móviles, redes informáticas, accesos a sistemas y demás herramientas suministradas por la empresa son herramientas de trabajo de propiedad y administración exclusiva de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., y deberán ser utilizados exclusivamente para fines laborales relacionados con el cargo desempeñado. El trabajador no podrá usarlos con fines personales, comerciales propios o de terceros, ni para almacenar, transmitir o reproducir contenido ajeno a la actividad laboral.

3. Monitoreo y control

La empresa podrá realizar actividades de verificación, revisión y monitoreo sobre los medios tecnológicos utilizados por los trabajadores, en cualquier momento y de manera razonable y proporcional al fin perseguido, respetando en todo caso la dignidad humana y los derechos fundamentales del trabajador. Las actividades de monitoreo serán previamente informadas al personal mediante el presente Reglamento, los contratos de trabajo y las comunicaciones institucionales que correspondan, en cumplimiento del principio de transparencia.

4. Protección de datos personales (Habeas Data)

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores, aspirantes, ex trabajadores, contratistas, clientes, pacientes, proveedores y demás titulares se realizará conforme a la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, el Decreto 1074 de 2015, la Ley 1751 de 2015 (datos sensibles en salud), la Ley 23 de 1981 (secreto profesional médico aplicable a información de pacientes), la Circular Externa 001 de 2023 de la Superintendencia de Industria y Comercio y demás normatividad vigente, garantizando:

- a. La confidencialidad, integridad, disponibilidad y seguridad de la información durante todo su ciclo de vida (recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión).
- b. El uso de los datos únicamente para las finalidades autorizadas por el titular o por la ley.
- c. La aplicación de medidas de seguridad administrativas, técnicas y físicas razonables y proporcionales al riesgo, conforme al Procedimiento institucional GHM PRC 002 "Procedimiento de Tratamiento de Datos Personales" y al Aviso de Privacidad de la empresa.
- d. La protección reforzada de los datos sensibles, especialmente los relacionados con la salud de los pacientes de los clientes institucionales hospitalarios (información sobre dietas terapéuticas, condiciones médicas, alérgenos, restricciones alimentarias) y con datos biométricos de los trabajadores.

5. Derechos de los titulares

Los trabajadores y demás titulares de los datos personales tratados por la empresa podrán ejercer los derechos consagrados en el Art. 8 de la Ley 1581 de 2012:

- a. Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables o encargados del tratamiento.
- b. Solicitar prueba de la autorización otorgada al responsable del tratamiento.
- c. Ser informados, previa solicitud, sobre el uso que se le ha dado a sus datos personales.
- d. Presentar consultas y reclamos por presuntas infracciones a la Ley 1581 de 2012 ante el responsable, el encargado o ante la Superintendencia de Industria y Comercio.
- e. Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales.
- f. Acceder de forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de tratamiento.

Estos derechos se ejercen a través de los canales definidos en el Procedimiento GHM PRC 002



y en el Aviso de Privacidad de la empresa, mediante solicitud escrita dirigida al área responsable (Dirección Administrativa como responsable del tratamiento) a través de los correos institucionales habilitados o mediante comunicación física presentada en las oficinas de la empresa.

6. Autorización y conocimiento

Con la suscripción del contrato de trabajo, la firma del formato de autorización para el tratamiento de datos personales y la aceptación del presente Reglamento, el trabajador declara conocer y aceptar: (i) el uso de los medios tecnológicos de la empresa con las finalidades aquí establecidas; (ii) las actividades de monitoreo, verificación y control que la empresa pueda realizar sobre dichos medios; (iii) el tratamiento de sus datos personales —incluidos sus datos biométricos cuando aplique— conforme al Procedimiento GHM PRC 002 v.02, al Aviso de Privacidad y al presente capítulo.

7. Limitaciones al monitoreo

La empresa se abstendrá expresamente de realizar monitoreo, instalar dispositivos de videovigilancia, grabación o vigilancia electrónica en espacios que vulneren la intimidad del trabajador, tales como:

- a) Baños y servicios sanitarios.
- b) Vestidores y zonas de cambio de ropa o uniforme.
- c) Áreas de descanso reservadas exclusivamente al uso personal del trabajador, durante los tiempos de descanso, salvo que se trate de áreas comunes con fines legítimos de seguridad informados previamente.
- d) Cualquier otro espacio donde razonablemente exista una expectativa legítima de privacidad del trabajador.

Esta limitación se establece en garantía del derecho fundamental a la intimidad consagrado en el Art. 15 de la Constitución Política y desarrollado por la jurisprudencia constitucional (Sentencias T-405 de 2007, T-916 de 2014 y SU-420 de 2019).

8. Deber de confidencialidad del trabajador

El trabajador deberá garantizar la reserva y confidencialidad estricta de la información a la que tenga acceso en virtud de sus funciones, incluyendo: (i) datos personales de compañeros, clientes, pacientes, proveedores y terceros; (ii) información clínica de los pacientes de los clientes institucionales hospitalarios (diagnósticos, dietas terapéuticas, condiciones de salud, datos

sensibles bajo Habeas Data en salud conforme a la Ley 1751 de 2015); (iii) información administrativa, comercial, financiera, contractual, operativa y estratégica de la empresa; (iv) procedimientos internos, manuales, indicadores, claves, contraseñas y cualquier información reservada del Sistema Integrado de Gestión. El deber de confidencialidad subsiste aún después de terminada la relación laboral conforme al Art. 58 numeral 2 del CST.

Art. 122.- Política institucional de protección de datos personales. NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. garantiza la protección de los datos personales de sus trabajadores, aspirantes, ex trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, clientes institucionales, pacientes de dichos clientes (cuando se trate información de dieta y condiciones nutricionales), proveedores y demás terceros con los que tenga relaciones jurídicas, conforme a la normativa vigente en materia de Habeas Data.

El tratamiento de los datos personales se realizará con fines legítimos relacionados con: la prestación del servicio de alimentación institucional contratado por los clientes; la elaboración y trazabilidad de las dietas terapéuticas conforme a la prescripción nutricional; la gestión administrativa, contable, laboral y contractual de la empresa; el cumplimiento de obligaciones legales (laborales, tributarias, parafiscales, sanitarias y demás aplicables al sector); la atención de requerimientos de autoridades competentes; y demás finalidades expresamente autorizadas por el titular o previstas en la ley.

La empresa podrá tratar datos personales, incluidos datos sensibles tales como los relacionados con la salud (información de los pacientes de los clientes institucionales hospitalarios para la elaboración de dietas terapéuticas) y con datos biométricos de los trabajadores (huella dactilar, reconocimiento facial cuando aplique), garantizando en todo caso su confidencialidad, seguridad y uso restringido a las finalidades autorizadas, mediante medidas reforzadas de seguridad y autorización expresa del titular conforme al Art. 6 de la Ley 1581 de 2012.

Los titulares de la información tendrán los derechos enunciados en el Art. 99 numeral 5 del presente Reglamento. Estos derechos podrán ejercerse a través de los canales definidos por la empresa en el Procedimiento institucional GHM PRC 002 v.02 "Procedimiento de Tratamiento de Datos Personales" y en el Aviso de Privacidad publicado en los canales institucionales.

El tratamiento de los datos personales se regirá por la Política de Tratamiento de Datos Personales adoptada por la empresa mediante el Procedimiento GHM PRC 002 v.02, el cual hace parte integral del presente Reglamento. La empresa reportará oportunamente los incidentes de seguridad que afecten datos personales ante la Superintendencia de Industria y Comercio conforme a la Circular Externa 001 de 2023, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su detección.

Parágrafo 1.- *El uso indebido de los medios tecnológicos, el acceso no autorizado a la información, la vulneración de la confidencialidad, la divulgación no autorizada de datos personales o de información de los pacientes de los clientes institucionales, o el incumplimiento de las políticas y procedimientos de tratamiento de datos personales, constituirá falta disciplinaria*

conforme al Cap. XX del presente Reglamento. Según su gravedad, podrá calificarse como falta leve (Art. 75) o falta grave (Art. 76 Bloque C — Confidencialidad, datos personales y secreto comercial), sin perjuicio de las acciones civiles, penales y administrativas a que haya lugar conforme a la Ley 1581 de 2012, la Ley 599 de 2000 (delitos informáticos y violación de datos personales) y demás normatividad aplicable.

Parágrafo 2.- La obligación de confidencialidad aún subsiste aún después de terminada la relación laboral, conforme al Art. 58 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo. La violación de la confidencialidad por parte de ex trabajadores podrá dar lugar a las acciones legales correspondientes, incluyendo las acciones contractuales por incumplimiento del deber de reserva y las acciones penales por violación de datos personales (Art. 269F del Código Penal — "Violación de datos personales").

CAPÍTULO XXX

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Art. 123.- NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S. podrá realizar pruebas de alcoholemia, alcoholimetría o detección de sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras) en el marco del SG-SST y del Programa de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas, con fines preventivos, especialmente en cargos críticos o de alto riesgo, conforme a la Resolución 1843 de 2025.

Estas pruebas se aplicarán en los siguientes casos:

- a) Ingreso laboral y evaluaciones médicas periódicas, según lo defina el perfil del cargo.
- b) Sospecha fundada de consumo durante la jornada.
- c) Después de un accidente o incidente laboral.
- d) Trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo III, IV o V.
- e) Cargos que impliquen riesgo para terceros o manejo de sustancias peligrosas (manipuladores de alimentos, conductores, operarios, personal de mantenimiento, manipuladores de químicos).

Estas pruebas se aplicarán conforme al procedimiento establecido en la Política de Prevención del Consumo y demás documentos institucionales relacionados, garantizando la reserva de la información, el respeto a la dignidad del trabajador y el cumplimiento de la Ley 1581 de 2012. De acuerdo con los resultados obtenidos, se seguirán las acciones orientadas a tratamiento, acompañamiento o medidas disciplinarias conforme a la normativa interna y legal vigente.



CAPÍTULO XXXI

PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

Art. 124.- Publicación. El presente Reglamento se publicará en cartelera de la empresa, en la cual se informará a los trabajadores mediante circular interna del contenido del documento y la fecha desde la cual entrará en aplicación (Art. 17 Ley 1429 de 2010). Igualmente se publicará a través de medios virtuales (página web de la empresa, intranet, correo electrónico) a los cuales los colaboradores podrán acceder en cualquier momento. Se fijarán al menos dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de cada sede.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar al empleador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 108 al 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 125.- Vigencia. Desde la fecha en que entra en vigor este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa. Este Reglamento permanecerá vigente hasta que sea modificado mediante el procedimiento establecido en la ley.

Art. 126.- Articulación con el Sistema Integrado de Gestión. El presente Reglamento se articula con el Sistema Integrado de Gestión de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S., y en particular con los siguientes documentos institucionales:

- a) Política Integrada de Gestión.
- b) Política de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y Discriminación.
- c) Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas.
- d) Política de Tratamiento de Datos Personales.
- e) Procedimiento GMC PRC 020 "Procedimiento para la Prevención y Manejo del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación".
- f) Procedimiento GHM PRC 001 "Procedimiento de Gestión Humana".
- g) Código de Conducta y Ética Empresarial GHM GEN 002.
- h) Manual de Buenas Prácticas de Manufactura GNT MNL 004.
- i) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015.



CAPÍTULO XXXII CLAUSULAS INEFICACES

Art. 127.- No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109 CST).

Esta versión sustituye y deja sin efectos la versión anterior del Reglamento Interno de Trabajo de NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.

La presente versión incorpora las actualizaciones derivadas de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) y demás normatividad vigente a la fecha de aprobación.

Cartagena de Indias D.T. y C., 16 de junio de 2026

CARLOS ANDRÉS RICARDO VARGAS
C.C. 71.742.345 de Medellín Representante Legal
NUTRIMOS Y SERVIMOS S.A.S.