

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**



***Pollos La Granjota***

**POLLOS LA GRANJOTA SAS  
MARZO DE 2026  
BOGOTÁ D.C.**

## Tabla de contenido

GENERALIDADES.....	4
CAPÍTULO I .....	4
APLICACIÓN .....	4
CAPÍTULO II.....	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	4
CAPÍTULO III.....	6
PERÍODO DE PRUEBA.....	6
CAPÍTULO IV.....	7
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	7
CAPITULO V .....	7
RELACIÓN DE APRENDIZAJE.....	7
CAPÍTULO VI.....	9
JORNADA DE TRABAJO .....	9
CAPÍTULO VII.....	12
JORNADA ORDINARIA, HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO .....	12
CAPÍTULO VIII .....	14
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	14
CAPÍTULO IX.....	16
VACACIONES REMUNERADAS .....	16
CAPÍTULO X .....	18
PERMISOS O LICENCIAS.....	18
CAPÍTULO XI.....	23
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS, .....	23
IGUALDAD SALARIAL Y PERIODOS QUE LO REGULAN.....	23
CAPÍTULO XII .....	24
ORDEN JERÁRQUICO .....	24
CAPÍTULO XIII.....	25
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS DE ORDEN DE HIGIENE, Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	25
CAPÍTULO XIV .....	28
PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	28
CAPÍTULO XV.....	29
LABORES RESTRINGIDAS PARA MUJERES Y PARA MENORES DE 18 AÑOS.....	29
CAPÍTULO XVI .....	33



OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES .....	33
CAPÍTULO XVII.....	37
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.....	37
CAPÍTULO XVIII .....	40
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....	40
CAPÍTULO XIX .....	48
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	48
CAPÍTULO XX.....	50
RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN .....	50
CAPÍTULO XXI .....	50
MODALIDADES Y FORMA DE CONTRATO DE TRABAJO .....	50
CAPÍTULO XXII.....	53
LEY 1010 DE 2006 - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN .....	53
CAPÍTULO XXIII .....	57
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN .....	57
CAPITULO XXIV.....	57
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A ACTOS DE DISCRIMINACIÓN .....	57
CAPITULO XXV .....	59
CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD PARA EL MANEJO DE INFORMACIÓN DE TERCEROS Y TRABAJADORES. ....	59
CAPITULO XXVI.....	65
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES .....	65
CAPÍTULO XXVII.....	67
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO .....	67
CAPÍTULO XXVIII.....	67
DISPOSICIONES FINALES.....	67
CAPÍTULO XXIX.....	68
CLAUSULAS INEFICACES .....	68

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
POLLOS LA GRANJOTA S.A.S**



## **GENERALIDADES**

**ARTÍCULO 1.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., Sociedad por Acciones Simplificada, constituida legalmente, mediante documento privado de fecha 10 de abril de 2013, con número de matrícula 2310565 y de NIT. 900.607.237-1, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., establece el presente Reglamento Interno de Trabajo para todas sus dependencias existentes y las que llegaren a crearse en virtud de las necesidades técnicas y operativas en el territorio nacional.

**PARÁGRAFO:** Para todos los efectos legales, el término “Empresa” contenido en el presente Reglamento Interno, hace referencia a la sociedad comercial.

### **CAPÍTULO I APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 2.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., domiciliada en la Carrera 71 C N° 98-08, de la ciudad de Bogotá D.C., a cuyas disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo vigentes y que se suscriban con todos los trabajadores de esta Sociedad, salvo estipulaciones en contrario, con arreglo a las normas contenidas en el C. S. T.

### **CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 3.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., debe radicar en el área de talento humano, por escrito o por medio electrónico para registrarlo como aspirante, los siguientes documentos:

1. Hoja de vida con fotografía reciente.
2. Tres (3) fotocopias al 150%, legible de la cédula de ciudadanía.
3. Certificados de estudios realizados: Bachiller, Técnico, Tecnólogo, Profesional y/o formación complementaria.
4. Certificaciones laborales expedidas por dos últimas las empresas donde haya laborado, en las que conste: tiempo de servicio, tareas o labores ejecutadas y salario devengado.
5. Antecedentes Judiciales.

**PARÁGRAFO 1:** Algunos cargos requerirán formación y documentación especial:



1. Certificado de estudios en zootecnia y/o veterinaria.
2. Certificado de experiencia laboral en granjas avícolas.
3. La empresa dará cumplimiento a la Resolución 4272 del 2021, sobre los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.

**PARÁGRAFO 2:** Presentar la documentación antes mencionada no implica compromisos precontractuales o de otra naturaleza a cargo de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.

**PARÁGRAFO 3:** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas legales vigentes para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art 241 A.CST, modificado por el artículo 3 de la Ley 2114 de 2021 – Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo / Art. 43, C. N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22 - Resolución 1843 de 2025) ni la libreta militar (Ley 1780 de 2016 – Art 42. ley 1861 de 2017). De igual manera, en entrevistas de trabajo está prohibido realizar preguntas sobre planes reproductivos, Art 241-1 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2114 de 2021.

**PARÁGRAFO 4.** Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de quince (15) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de quince (15) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

**ARTÍCULO 4.** El aspirante debe someterse al examen médico de admisión prescrito por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., para demostrar su aptitud para el trabajo respectivo.

**PARÁGRAFO 1.** Quien resulte seleccionado para desempeñar un cargo deberá cumplir y someterse al Procedimiento de Selección y Contratación de Personal Establecido por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.

**PARÁGRAFO 2.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., puede admitir mediante la renuncia de



los riesgos respectivos a los colaboradores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1o. y 2o del artículo 342 del mismo Código y en ningún caso aquellos colaboradores a que se refiere el inciso 3o del artículo último.

**ARTÍCULO 5.** Una vez cumplido los requisitos y condiciones previstas en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, es potestativo de la Empresa vincular laboralmente al aspirante; en todo caso, la Empresa no está obligada a explicar la motivación de su determinación ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes.

**ARTÍCULO 6. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.** Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda prohibida cualquier forma de discriminación basada en la naturaleza del trabajo desempeñado, su forma de remuneración, el género o el sexo, salvo las excepciones legales (Ley 1496 de 2011. Art. 2 y Ley 1010 de 2006.)

### **CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 7.** Toda persona que se vincule con POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., queda sometida a un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de LA EMPRESA, las aptitudes y desempeño del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76 C.S.T.). El periodo de prueba debe constar por escrito, en caso contrario, se regulará por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero, C.S.T).

**ARTÍCULO 8.** El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, este período no podrá ser superior a la quinta parte del tiempo inicialmente pactado y, en ningún caso, podrá superar los dos (2) meses. Además, cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1.990), solo aplicará un nuevo periodo de prueba cuando se cambie el cargo del trabajador.

Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor a los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

**ARTÍCULO 9. EFECTOS.** el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso durante el periodo de prueba. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.,



con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios por aquel a éste se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

**PARÁGRAFO 1.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

**PARÁGRAFO 2.** El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 80, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 3.** La terminación en periodo de prueba no genera a favor del trabajador el pago de indemnización por despido sin justa causa.

#### **CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 10.** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que desempeñan labores de corta duración, hasta un (1) mes, y cuya naturaleza sea distinta a las actividades normales de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.

**PARÁGRAFO 1. RÉGIMEN PRESTACIONAL.** Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales.

#### **CAPITULO V RELACIÓN DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 11. NATURALEZA.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.

**ARTÍCULO 12. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.** Los contratos de aprendizaje celebrados antes del 25 de junio de 2025 deberán ajustarse a la nueva normativa para los hechos ocurridos desde esa fecha, aplicando aquellos beneficios que resulten más favorables para el aprendiz.



Los contratos firmados a partir del 25 de junio de 2025 se rigen íntegramente por lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.

**PARÁGRAFO 1. DURACIÓN MÁXIMA.** El contrato laboral especial de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años, de acuerdo con la formación programática. Podrá prorrogarse únicamente dentro de este límite y en concordancia con el plan formativo

**PARÁGRAFO 2. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. SI ES UNA FORMACIÓN DUAL, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. SI ES FORMACIÓN TRADICIONAL, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. 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.
4. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

**PARÁGRAFO 3. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES.**

1. Durante la fase lectiva, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., afiliará y asumirá el costo total de salud y riesgos laborales
2. Durante la fase práctica o dual, además de salud y riesgos laborales, deberá afiliarse al aprendiz al régimen de pensión, con los aportes redistribuidos conforme a la normativa vigente (empleador y aprendiz), El aporte al riesgo laboral corresponderá al nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.
3. Durante la fase práctica o dual el aprendiz tendrá derecho a todas las prestaciones sociales

**PARÁGRAFO 4.** El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.



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

## **CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 13.** La jornada ordinaria de trabajo para todos los trabajadores que no estén legalmente exceptuados de ella, será la establecida legalmente de conformidad con la Ley 2101 del 15 de julio de 2021.

<b>AÑO</b>	<b>JORNADA MÁXIMA SEMANAL</b>
2025	44 HORAS
2026 (15 de Julio)	42 HORAS

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

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

**PARÁGRAFO 1.** Una vez, implementada en su totalidad la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., acogerá las disposiciones en relación con lo establecido en la Ley 1857 de 2017, respecto a la eliminación del día de la familia.

**PARÁGRAFO 2. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada máxima semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio máximo de horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** Los trabajadores que durante la jornada laboral no completen las horas



legalmente establecidas deberán compensar las horas faltantes cuando POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., lo requiera.

**PARÁGRAFO 4.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**PARÁGRAFO 5.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 2191 de 2022, garantizando el derecho a la desconexión laboral una vez finalizada la jornada de trabajo, salvo en casos de fuerza mayor, situaciones de extrema necesidad debidamente justificadas o cuando se trate de trabajadores excluidos por la naturaleza de sus funciones.

**PARÁGRAFO 6: Jornada Especial para Trabajadores Residentes en la Granja:** De conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, en especial lo previsto para trabajadores que desarrollen labores discontinuas o intermitentes y que residan en las granjas o instalaciones de la empresa por razón del servicio, podrán estar sujetos a una jornada ordinaria hasta de doce (12) horas diarias, siempre que el tiempo de trabajo efectivo no exceda los límites máximos legales vigentes.

Los periodos durante los cuales el trabajador no esté ejecutando labores efectivas, aun cuando permanezca en el lugar de residencia o de trabajo, no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo para efectos del cómputo de la jornada.

En todo caso, la empresa garantizará el reconocimiento y pago de horas extras cuando haya lugar a ello, así como el otorgamiento de los descansos obligatorios, el descanso semanal remunerado, las vacaciones, prestaciones sociales y demás derechos consagrados en la legislación laboral colombiana vigente.

**ARTÍCULO 14.** Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo no están sujetos a una jornada laboral ordinaria y, por lo tanto, no tienen derecho al pago de horas extras o trabajo suplementario, conforme a la legislación vigente.



**ARTÍCULO 15.** Los horarios de los trabajadores son los establecidos en el ANEXO 1 del presente reglamento el cual hace parte integral del mismo.

**ARTÍCULO 16.** Los horarios y jornadas establecidos POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrán ser modificados total o parcialmente, por necesidad del servicio, por acuerdos o por condiciones ajenas a su voluntad, tales como salubridad pública, orden público, fuerza mayor o caso fortuito, teniendo en cuenta la organización administrativa, las modalidades de operación y las disposiciones legales vigentes. En todo caso, dichas modificaciones no representarán desmejoramiento de las condiciones laborales

**ARTÍCULO 17.** La jornada de trabajo es de labor efectiva y por tanto inicia y termina en el horario señalado por la Empresa, para este efecto de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. No se incluye en la jornada laboral de trabajo el tiempo empleado por cada trabajador en arribar al sitio donde debe ejecutar sus labores, ni el de los descansos.

**PARÁGRAFO 1.** El trabajador deberá presentarse con la debida antelación para iniciar labores puntualmente, sin que ello implique ampliación de la jornada

**PARÁGRAFO 2.** Pasados quince (15) minutos después de la hora de iniciación de labores no se permitirá la entrada de personal retardado, siendo sancionado por la regulación estipulada en el presente reglamento de trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** Los periodos de descanso durante la jornada establecida por la empresa, no se computan como parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 167 del código sustantivo del trabajo

**PARÁGRAFO 4.** La sede de trabajo será la señalada en el “Contrato de Trabajo” y el sitio o lugar de trabajo aquel que indique la Empresa para que el empleado preste sus servicios.

**ARTÍCULO 18. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los



tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

**ARTÍCULO 19. ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional; el documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

**ARTÍCULO 20.** Para efectos de cómputos parciales o liquidaciones de salarios, prestaciones y acreencias laborales, se tendrá en cuenta cuando la remuneración por el servicio consista en salario básico u ordinario mensual, se retribuye el número de días trabajados, entendiendo todos los meses de treinta (30) días y el año de trescientos sesenta (360) días.

**ARTÍCULO 21.** Cualquier ausencia, retardo o interrupción injustificada a juicio de la Empresa, da lugar a la pérdida del dominical, por no haber trabajado la semana completa, Previo análisis de la causa y conforme a la normatividad vigente.

## **CAPÍTULO VII**

### **JORNADA ORDINARIA, HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 22.** La Empresa reconocerá el pago de horas extras con los recargos legales, cuando el trabajo efectivo sobrepase el número de horas de la jornada máxima ordinaria, siempre que exista requerimiento escrito para laborar, salvo aquellos en que se anticipe jornada.

**PARÁGRAFO 1. RELACIÓN DE HORAS EXTRAS.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.



POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

**PARÁGRAFO 2.** No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

#### **ARTÍCULO 23. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

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

La presente normatividad aplicará de manera efectiva a partir del 25 de diciembre de 2025 de conformidad con el parágrafo 2 del Artículo 10 de la ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 24.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 161, C.S.T.). De acuerdo con el Art. 162 del C.S.T los trabajadores con cargo de Dirección, Confianza o Manejo quedan excluidos de la jornada máxima legal.

#### **ARTÍCULO 25. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.**

- El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera por la empresa con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Art. 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
- El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos antes referidos, se produce de manera exclusiva, es decir, sin que sea dable efectuar acumulación con algún otro (Art. 24, Ley 50 de 1990).



**ARTÍCULO 26.** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 27.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno causado en la forma reglamentaria, se pagará junto con el salario ordinario del período respectivo en el que se trabajó, o en el subsiguiente. (Art. 134, Ord, 2 C.S.T.)

**ARTÍCULO 28. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

## CAPÍTULO VIII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 29.** El trabajador (a) tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado a la semana, el cual podrá o no coincidir con el domingo, de igual manera serán de descanso obligatorio y remunerado los días de fiesta reconocidos en la legislación laboral vigente o aquellos pactados expresamente con el trabajador.

1. Todo trabajador (a) tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso que señale la ley o en aquel que, por disposición legal, esté o sea trasladado al día lunes próximo siguiente.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador (a) originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 de 1983).
3. Los festivos legalmente reconocidos son.

<b>NOMBRE DEL FESTIVO</b>
Año Nuevo.
Día de los Reyes Magos
Día de San José.
Semana Santa.
Semana Santa.
Día del Trabajador.
Día de la Ascensión.
Corpus Cristi.
Sagrado Corazón.
San Pedro y San Pablo
Día de la Independencia.
Batalla de Boyacá.



La ascunción de la Virgen.
Día de la Raza.
Día de los difuntos.
Independencia de Cartagena.
Día de la Inmaculada Concepción.
Navidad.

**PARÁGRAFO:** Cuando por motivo de fiesta no determinado en el presente artículo de este reglamento la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión de trabajo o de su compensación en otro día hábil cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 30.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., Estará obligada a remunerar el día de descanso obligatorio a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si falten lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

Se entiende por justa causa, el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o caso fortuito comprobados; no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

**ARTÍCULO 31.** El descanso remunerado tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

**ARTÍCULO 32.** El trabajo en día de descanso obligatorio y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

- Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior.
- El trabajador que labore habitualmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el CST numeral 1º de este artículo.
- El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero ya definida, a su elección.



**PARÁGRAFO 1.** El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., así:

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

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente Ley, la empresa se acoja al recargo del 100%.

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

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

**ARTÍCULO 33. AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Para trabajos habituales o permanentes en día de descanso remunerado, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., debe publicar en un lugar visible del establecimiento, con al menos doce (12) horas de anticipación, la lista de trabajadores que no podrán disfrutar del descanso dominical, indicando día y horas de descanso compensatorio. (Art. 185, C.S.T.).

## **CAPÍTULO IX**

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 34.** Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles (de lunes a sábado salvo estipulación en contrario) consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTÍCULO 35.** La época de las vacaciones debe ser señalada por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., a más tardar dentro del año subsiguiente a la acusación del derecho, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, consultando las necesidades del servicio y la efectividad del descanso, la empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones oficiosamente (Art. 187, C.S.T.).



**PARÁGRAFO.** Los trabajadores podrán solicitar por escrito a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., el periodo en el que quieran disfrutar sus vacaciones con mínimo 30 días de anterioridad, sin que por ello la empresa, se encuentre en la obligación de darlas en la fecha o época en que las quiere disfrutar el empleado, ya que este otorgamiento de las vacaciones no debe afectar el servicio y es facultativo del empleador.

**ARTÍCULO 36.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C.S.T.).

**ARTÍCULO 37.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y El trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 189 del CST numeral 1, modificado por el Art. 20 Ley 1429 de 2010).

**PARÁGRAFO.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de sus vacaciones, estas serán compensadas en dinero por el tiempo efectivamente trabajado, calculado proporcionalmente, con base en el último salario devengado (Art. 189, C.S.T.).

**ARTÍCULO 38.** Anualmente, el trabajador deberá gozar al menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

1. Las partes pueden acordar acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años para trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a la residencia de sus familiares.

**ARTÍCULO 39.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y así se hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios se entenderá como un anticipo o abono a las que se van a cumplir.

**ARTÍCULO 40.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Art. 192 C.S.T.).

**ARTÍCULO 41.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Art. 5.).



## **CAPÍTULO X**

### **PERMISOS O LICENCIAS**

**ARTÍCULO 42.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., concederá a sus trabajadores de conformidad con el Art 57 del C.S.T., los permisos remunerados necesarios para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio.
2. Beneficios: (Art 3 Ley 403 / 1997): El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., o su superior jerárquico.
3. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
4. Beneficios: (Art 3 Ley 403 / 1997): El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector y adicionalmente gozará de una (1) jornada de descanso compensatorio remunerado por haber ejercido la labor como jurado
5. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
6. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
7. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
8. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
9. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
10. Los trabajadores (as) podrán acordar con EL EMPLEADOR, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
11. EL EMPLEADOR de manera potestativa, podrá otorgar un (1) día de licencia de luto remunerada, por la pérdida de mascota doméstica, en el entendido de hace parte del núcleo familiar, esto de conformidad con el artículo 687 del Código Civil, modificado por la Ley 2473 de 2025 y la sentencia de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de la Sala Laboral (SL2375-2025).



La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico correspondiente, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, y asistir a las obligaciones escolares como acudiente, se verificará por parte de la Empresa la necesidad y en todo caso y sin excepción el trabajador deberá I. Solicitar el permiso en los términos establecidos en el presente reglamento. II. Presentar los soportes correspondientes III. Tener al día las funciones y responsabilidades del cargo que desempeña.

#### **PARÁGRAFO 1. PROCEDIMIENTO PARA CONCEDER PERMISOS:**

1. El Trabajador solicitará el permiso de que trata el presente artículo al área de Gestión Humana o a quien designe el empleador de forma escrita mediante el diligenciamiento del formato correspondiente y mínimo con dos (2) días de antelación.
2. En caso de permisos especiales o licencias no remuneradas, el Trabajador lo solicitará al área de Gestión Humana o a quien designe el empleador de forma escrita mediante el diligenciamiento del formato correspondiente mínimo con cinco (05) días de antelación.
3. En caso de permisos especiales o licencias no remuneradas, el área de Gestión Humana o a quien designe el empleador, autorizará el permiso de manera verbal o escrita, realizando el acuerdo sobre la compensación del tiempo o el descuento correspondiente de nómina.
4. Respecto a todos los permisos remunerados o no, la empresa se reserva la facultad de solicitar los soportes que considere pertinentes
5. El área de Gestión Humana o a quien designe el empleador, enviará un correo a la Gerencia, informando el permiso, el tiempo y la forma de compensarlo/descuento si es el caso.
6. En caso de presentar incapacidad, esta debe ser reportada inmediatamente al área de Gestión Humana o a quien designe el empleador, con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad el trabajador deberá presentar el documento original para ser archivado en la dependencia respectiva y si es necesario por requerimiento de la entidad promotora de salud deberá aportar copia de la historia clínica.



**PARÁGRAFO 2.** En virtud de la Ley 1280 de enero 5 de 2009, se concederá al trabajador una licencia remunerada por luto, de cinco (05) días hábiles cualquiera que sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral, en los siguientes casos:

- Fallecimiento de cónyuge o compañero (a) permanente.
- Fallecimiento de un familiar siempre que esté dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**PARÁGRAFO 3.** Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo en los casos de grave calamidad doméstica.

**PARÁGRAFO 4.** El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computarán en la liquidación del salario, prestaciones correspondientes y vacaciones, excepto cuando la Empresa autorice previamente la compensación del tiempo en horas distintas de las del turno o jornada.

**PARÁGRAFO 5.** Es facultativo de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., otorgar cualquier permiso sustentado en causas distintas a las establecidas en el Art 57 del C.S.T., por tanto, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., de manera facultativa podrá acceder o negar la solicitud o condicionarla a la reposición del tiempo o a la no remuneración del mismo.

**ARTÍCULO 43.** Mientras el trabajador esté haciendo uso de permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, la Empresa sólo asume las obligaciones que le impone la ley.

**ARTÍCULO 44. DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO.** Art 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 2114 del 29 de julio de 2021.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de esta licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar.

1. El estado de embarazo de la trabajadora;
2. La indicación del día probable del parto,



3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Artículo 237 del C.S.T).

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera.

1. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
2. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

**PARÁGRAFO 1.** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el



nacimiento de un hijo, estos días harán parte del tiempo de la licencia de maternidad

**PARÁGRAFO 2.** El padre tendrá derecho a dos (2) semanas (14 días calendario) de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor, de conformidad con la Ley 2114 de 2021.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

**PARÁGRAFO 3.** La trabajadora embarazada no podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, por la protección especial contemplada en el artículo 239 del C.S.T. Sin embargo, si llegase a incurrir en una causal considerada justa por la ley para que POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., la despidiera, este podrá despedirla previa autorización legal.

**PARÁGRAFO 4. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

**PARÁGRAFO 5. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

**PARÁGRAFO 6.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., aplicará el fuero de paternidad cumplidos los requisitos establecidos en la Ley 2141 de 2021.

**PARÁGRAFO 7. LICENCIA DE LACTANCIA.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., otorgará a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua. Ley 2306 de 2023.



## **CAPÍTULO XI**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS, IGUALDAD SALARIAL Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

**ARTÍCULO 45.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., convendrá con el trabajador lo relativo al salario, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo por tarea, entre otros, sin que en ningún caso se vulnere el mínimo legal establecido.

**ARTÍCULO 46. SALARIO INTEGRAL.** No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del C.S.T y las normas concordantes, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) SMMLV, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en este caso, los aportes se disminuirán en un 30%.

**ARTÍCULO 47.** El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. Art. 129, numeral 2 CST.

**ARTÍCULO 48.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Art. 133, C.S.T.).

**ARTÍCULO 49.** Salvo acuerdo por escrito, el pago de los salarios se realizará en el lugar donde el trabajador preste sus servicios, ya sea durante la jornada laboral o inmediatamente después de su finalización. El período de pago será por mes vencido, sin perjuicio del derecho de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., de modificarlo en cualquier momento, dentro de los límites legales establecidos (Art. 138, numeral 1, C.S.T.).

#### **EL PERIODO DE PAGO, SE ESTIPULA DE MANERA QUINCENAL.**

**ARTÍCULO 50.** El salario se pagará al trabajador en dinero (moneda legal) directamente o a la persona que él autorice por escrito así.

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos.



- El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C.S.T.).

**ARTÍCULO 51.** Los recibos de pago son prueba de que POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., se encuentra a paz y salvo con el trabajador, por concepto de salarios, hasta la fecha que ellos indiquen.

**ARTÍCULO 52.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., con autorización previa y por escrito del trabajador, o en virtud de mandato judicial o legal, podrá deducir, retener o compensar del salario y prestaciones en dinero, los conceptos autorizados o convenidos. Igualmente, podrá efectuar deducciones en relación con cooperativas, créditos de libranza, cajas de ahorros, embargos judiciales y otros conceptos previstos en la ley, siempre que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios correspondientes.

#### **ARTÍCULO 53. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.**

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el Art. 127 del CST.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., demuestre factores objetivos de diferenciación.

### **CAPÍTULO XII**

#### **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 54.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., es el siguiente.

1. Gerente General.
2. Directores de Área.
3. Administrativos.
4. Operativos.

**PARÁGRAFO 1.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., el Gerente General y los directores de Área.

**PARÁGRAFO 2. ORGANIGRAMA.** El organigrama de la empresa, en el cual se detallan



la estructura organizacional y las relaciones jerárquicas entre las distintas áreas, se encuentra consignado en el **Anexo 2** del presente reglamento, formando parte integral del mismo.

**PARÁGRAFO 3.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrá en cualquier momento modificar su estructura jerárquica, sus líneas de autoridad y representación, denominación de cargos y extensión o disminución de las funciones de éstos, sin que el trabajador pueda desconocer o incumplir las normas que se dicten en tal sentido so pena de incurrir en grave indisciplina.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS DE ORDEN DE HIGIENE, Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 55.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S, velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores (as). Asimismo, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador (a).

**ARTÍCULO 56.** Los servicios médicos requeridos por los trabajadores (as) serán prestados por la EPS y la ARL a través de la IPS asignada. En caso de no afiliación, EL EMPLEADOR asumirá los costos correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales aplicables.

**ARTÍCULO 57.** Todo trabajador (a) que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente al empleador, su representante o quien haga sus veces. La EPS o ARL correspondiente determinara si el trabajador (a) puede continuar laborando, o en su caso, establecer la incapacidad y el tratamiento requerido.

Si el trabajador (a) no notifica su situación de salud o se niega a someterse a la evaluación médica, su inasistencia al trabajo será considerada injustificada, salvo que demuestre que estuvo imposibilitado para realizar la notificación y el examen médico en el tiempo estipulado.

**ARTÍCULO 58.** Los trabajadores (as) deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene POLLOS LA GRANJOTA S.A.S, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las maquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.



**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador (a) de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de EL EMPLEADOR, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994), cuando aplique.

**ARTÍCULO 59.** Los trabajadores (as) están obligados a cumplir con las indicaciones y tratamientos médicos ordenados por la EPS y/o la ARL, de igual manera, deben someterse a los exámenes o tratamientos preventivos dispuestos por POLLOS LA GRANJOTA SAS, en casos específicos. La negativa injustificada a recibir estas atenciones podrá conllevar la pérdida del derecho a prestaciones económicas derivadas de incapacidades.

**ARTÍCULO 60.** En caso de enfermedad contagiosa o crónica no laboral, el trabajador (a) podrá ser aislado temporalmente hasta que la EPS/ARL certifique su capacidad para retomar funciones o determine su retiro definitivo, conforme al Art. 7 numeral 15 del Decreto 2351 de 1965 y el Art. 62 del C.S.T.

**PARÁGRAFO.** El trabajador (a) que se rehúse o sustraiga a recibir los servicios médicos que suministra EL EMPLEADOR a través de la EPS/ARL en los casos que esté obligado a ello por la ley o los reglamentos, incurrirá en falta grave para los efectos de terminación del contrato de trabajo por justa causa.

**ARTÍCULO 61.** En caso de accidente de trabajo, el trabajador(a) deberá informar de manera inmediata el hecho, conforme al protocolo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Así mismo, deberá adoptar, cuando fuere necesario, todas las medidas que resulten razonables, necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

El evento deberá ser reportado en los términos y plazos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas que lo modifiquen o complementen, ante la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), sin perjuicio de las demás obligaciones legales a cargo del empleador y del trabajador (a).

**PARÁGRAFO.** Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional deberá ser reportado ante la Administradora de Riesgos Laborales que tenga POLLOS LA GRANJOTA S.A.S, para el caso del accidente de trabajo dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento, diligenciando el FURAT, formato único de reporte de accidente de trabajo, y cuando se trate de una enfermedad profesional cuando se tenga conocimiento del dictamen médico que la diagnostique.



**ARTÍCULO 62.** Todo accidente, por leve que parezca, deberá ser reportado de inmediato al empleador y/o al área de SG-SST, a fin de garantizar asistencia médica y tratamiento oportuno.

**ARTÍCULO 63.** Los trabajadores deben seguir estrictamente las instrucciones de sus superiores en el manejo de maquinaria, herramientas y objetos relacionados con su labor, según conste por escrito que las recibió.

**ARTÍCULO 64.** Se prohíbe a los trabajadores (as) desempeñar funciones de otros compañeros sin autorización expresa del jefe inmediato.

**ARTÍCULO 65.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S, no responderá por accidentes de trabajo ocasionados deliberadamente, por negligencia o culpa grave del trabajador (a), según lo determinado durante la investigación del Accidente, en estos casos, solo estará obligada a prestar primeros auxilios. Además, no asumirá responsabilidades por agravaciones derivadas de la falta de notificación oportuna del trabajador (a).

**ARTÍCULO 66.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S, llevará un registro detallado de todos los accidentes de trabajo en un libro especial, donde se consignarán datos como fecha, hora, lugar, circunstancias del evento y testigos, si los hubiere. Además de las declaraciones suministradas por estos últimos.

**ARTÍCULO 67. ESTADÍSTICAS DE RIESGOS LABORALES.** EL EMPLEADOR, y las administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio del Trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994 en concordancia con el Art. 8 Ley 1562 de 2012).

**ARTÍCULO 68.** EL EMPLEADOR, tiene constituido según lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, la Resolución 2013 de 1986 y la Resolución 1580 de 2020 el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) O Vigía SST según el caso y se regirá de acuerdo con la normatividad referida, y demás normas que la modifiquen o adicionen.

- a) El período del COPASST es de dos (2) años
- b) EL EMPLEADOR se obliga a proporcionar, cuando menos cuatro (04) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

**PARÁGRAFO.** Para los efectos de la constitución de comité paritarios o vigías ocupacionales no se requiere registro ante el Ministerio del Trabajo, según lo establecido en la Ley 1924 de 2010.



**ARTÍCULO 69.** El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas en el C.S.T., la legislación laboral vigente y la Ley 100 de 1993, o en las normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador (a) las prestaciones consagradas en el Decreto 1295 de 1994.

## **CAPÍTULO XIV**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 70.** Todo el personal de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., está obligado a ejecutar de buena fe, con respeto y subordinación, las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñen. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para desarrollarlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además, siempre están obligados a.

- a) Respetar a sus superiores, compañeros de trabajo y fomentar una sana convivencia.
- b) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- c) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.,
- d) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- f) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, siempre que estas no vulneren derechos fundamentales ni sean contrarias a la ley.
- g) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- h) Identificar e informar las condiciones inseguras en el área de trabajo u actividades propias del cargo.
- i) Guardar la confidencialidad de la información generada por la organización, así como la suministrada por clientes, contratistas y/o proveedores, salvo en los casos en que la divulgación esté amparada por la ley.
- j) Dar uso adecuado a los recursos entregados por la organización para el desempeño de sus funciones.
- k) Reportar todo accidente e incidente laboral que sufra o del cual sea testigo.
- l) Realizar las pausas activas en los horarios establecidos para minimizar de esta forma cualquier consecuencia contraproducente para la salud.



- m) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, salvo en situaciones justificadas o por orden superior.
- n) Participar en las capacitaciones programadas por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.,
- o) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos establecidos por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y coadyuvar para que sus compañeros de trabajo cumplan con estas también.
- p) Asistir puntualmente a las jornadas laborales en los horarios y días programados.
- q) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales. Conforme al Decreto 1072 de 2015.
- r) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- s) Tener autocuidado integral de su salud.

**PARÁGRAFO 1.** Es viable que POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., según los requerimientos de las labores desplegadas por la empresa, establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes de los enumerados en el presente reglamento. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el "honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador".

## **CAPÍTULO XV**

### **LABORES RESTRINGIDAS PARA MUJERES Y PARA MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 71.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.)

**PARÁGRAFO.** Mediante Sentencia C-038 de 2021 de la Corte Constitucional declaró inexecutable la prohibición de ciertas labores para mujeres, por lo que cualquier restricción debe ser analizada en función de la igualdad de condiciones y la protección de derechos fundamentales.

**ARTÍCULO 72.** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas.



1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6.00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8.00 de la noche. (Ley 1098 de 2006, Art. 114).

**PARÁGRAFO 1.** Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

**ARTÍCULO 73.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

### **ALTERACIÓN DE SALUD**

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Cuando por omisión De POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derechohabientes.

En los lugares del territorio nacional donde las Empresas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los Empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S, A.R.L y A.F.P.

### **TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE AFECTAR LA MORALIDAD**

1. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre



8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

2. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Ley 1098 de 2006-Código del Menor).

**PARÁGRAFO.** El artículo 4 del convenio 182 de la OIT (1999) adoptado mediante ley 704 de 2001, que hace parte de nuestro bloque de constitucionalidad y por lo tanto equivale a una norma de esa naturaleza, establece que los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, deberán determinarse por cada gobierno. Es así como en Colombia por medio del Ministerio del Trabajo, se expidió la Resolución 1677 de 2008 que precisa las ocupaciones que configuran las PFTI y que fueron radicalmente prohibidas para los menores de 18 años, las cuales se agrupan en los siguientes aspectos.

1. agricultura, ganadería, casa y silvicultura.
2. Pesca.
3. Explotación de minas y canteras
4. Industria manufacturera.
5. Suministro electricidad, agua y gas.
6. Construcción
7. Transporte y almacenamiento
8. Salud
9. Defensa.
10. Trabajos no calificados (limpiabotas, trabajadores callejeros, servicios domésticos, limpiadores, lavaderos, planchadores).
11. Oficios no calificados que no se encuentran en las tablas estandarizadas

Condiciones, debido al riesgo que puede ocasionar riesgo para la salud y seguridad.

1. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos
2. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos
3. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos
4. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad
5. Riesgos por posturas y esfuerzos en la realización de la tarea
6. Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial

**ARTÍCULO 74.** Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. Además, deberá



garantizárseles el acceso a prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social según lo establecido en la legislación vigente.

## **CAPÍTULO XVI**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 75.** Son obligaciones especiales de los trabajadores de **POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.**, en el desarrollo de las actividades propias de la explotación avícola, granjas de cría, transporte de aves e insumos, mantenimiento de instalaciones y operación de planta de alimentos balanceados, las siguientes:

1. Ejecutar personalmente las labores en los términos estipulados en el contrato de trabajo, cumpliendo las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa o sus representantes, de acuerdo con el orden jerárquico establecido.
2. Cumplir con diligencia el horario de trabajo, registrar personalmente su ingreso y salida, y desempeñar sus funciones en el lugar, tiempo y condiciones asignadas.
3. Acatar las disposiciones del presente Reglamento, del Reglamento de Higiene y Seguridad, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de los instructivos internos establecidos para cada área (granjas, transporte, mantenimiento y plantas de producción).
4. Mantener absoluta lealtad hacia la empresa y guardar reserva sobre la información técnica, comercial, administrativa o sanitaria relacionada con la producción avícola, formulación de alimentos balanceados, proveedores, clientes y procesos internos, cuya divulgación pueda causar perjuicios.
5. No comunicar a terceros información de carácter reservado, salvo autorización expresa o cuando se trate de denunciar hechos ilegales ante las autoridades competentes.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, herramientas, vehículos, maquinaria, implementos de trabajo, elementos de protección personal, materias primas, alimentos balanceados, aves y demás bienes entregados para el desempeño de sus funciones.
7. Responder por el inventario de aves, alimentos, materias primas, equipos, herramientas, instalaciones y demás recursos asignados para el ejercicio de sus funciones.
8. Informar de manera inmediata cualquier daño, falla o accidente que sufran los equipos, vehículos, maquinaria o instalaciones de la empresa, por leve que sea.
9. Comunicar oportunamente a la empresa cualquier situación que pueda generar daños, pérdidas, riesgos sanitarios o afectaciones a la operación en granjas, plantas o durante el transporte de aves y alimentos.
10. Prestar colaboración en caso de siniestro, emergencia sanitaria, contingencia ambiental o riesgo inminente que afecte o amenace a las personas, las aves, las instalaciones o los bienes de la empresa.

11. Observar estrictamente las normas de bioseguridad, higiene y sanidad avícola establecidas para el ingreso, permanencia y salida de las granjas y plantas, incluyendo el uso adecuado de dotación y protocolos de desinfección.
12. Mantener el orden y aseo en las áreas de trabajo, incluyendo galpones, bodegas, plantas de producción, vehículos, talleres, zonas comunes y baños.
13. Presentarse en condiciones óptimas de higiene y adecuada presentación personal, acordes con las exigencias sanitarias del sector avícola.
14. Evitar conflictos entre intereses personales y los de la empresa, especialmente en relaciones con proveedores, clientes, transportadores o terceros vinculados a la actividad avícola.
15. Utilizar de manera responsable y moderada los dispositivos electrónicos durante la jornada laboral, sin que interfieran con el desempeño seguro y eficiente de sus funciones.
16. Dar uso adecuado y legalizar oportunamente los recursos asignados por caja menor, conforme a los procedimientos internos.
17. Gestionar las autorizaciones previas requeridas para compras o adquisiciones que exijan orden de compra, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
18. Asistir obligatoriamente a las reuniones, capacitaciones, entrenamientos técnicos y sanitarios programados por la empresa.
19. Atender de manera oportuna los requerimientos realizados por las áreas administrativa, operativa, técnica o de seguridad y salud en el trabajo.
20. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección, e informar oportunamente cualquier cambio (Art. 58 C.S.T.).
21. Informar el mismo día de su ocurrencia cualquier accidente de trabajo, incidente, incapacidad médica o calamidad doméstica, conforme a los procedimientos internos; el incumplimiento podrá afectar el trámite administrativo correspondiente.
22. Firmar, cuando sea procedente y conforme a la ley, las autorizaciones de descuento por pérdidas o daños imputables a su responsabilidad.

**PARÁGRAFO.** En cumplimiento de la normatividad vigente y considerando los riesgos propios de la actividad avícola (manejo de aves, maquinaria, transporte, sustancias químicas, trabajo en alturas, espacios confinados y manipulación de cargas), los trabajadores deberán:

1. Conocer, comprender y aplicar la política y los objetivos del SG-SST de la empresa.
2. Identificar los peligros asociados a sus actividades (en granjas, plantas, transporte y mantenimiento) y aplicar las medidas de prevención y control establecidas.
3. Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar información veraz sobre su estado de salud.
4. Cumplir las normas, procedimientos e instructivos de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos por la empresa.
5. Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo, incidente o condición insegura al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.



6. Participar activamente en inducciones, capacitaciones, entrenamientos y simulacros programados.
7. Utilizar correctamente y mantener en buen estado los elementos de protección personal requeridos para cada labor, y devolverlos al momento de solicitar reposición.
8. Cumplir con la programación de exámenes médicos ocupacionales.
9. Aplicar las indicaciones contenidas en las hojas de seguridad de sustancias químicas utilizadas en desinfección, fumigación, mantenimiento o producción de alimento balanceado.
10. Conocer y aplicar los procedimientos seguros para la operación de maquinaria, equipos, vehículos y herramientas, incluyendo los protocolos de bloqueo y etiquetado de fuentes de energía cuando corresponda.
11. Gestionar oportunamente la reparación o reposición de herramientas y equipos en mal estado.
12. Cumplir las políticas de prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
13. Conocer y aplicar el plan de emergencias, incluyendo rutas de evacuación, alarmas, puntos de encuentro y uso de equipos de emergencia.
14. Identificar y evaluar los riesgos antes de ejecutar actividades de alto riesgo y aplicar las medidas preventivas necesarias.
15. Participar en la elección y funcionamiento del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral.
16. Adoptar medidas preventivas cuando presente afecciones de salud que puedan afectar la seguridad propia, la de sus compañeros, las aves o la inocuidad del proceso productivo.
17. Contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**PARÁGRAFO.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y con el programa de salud ocupacional de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.

**ARTÍCULO 76.** Son obligaciones especiales de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.

Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo y normas internas, son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de

- protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3.** Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la Empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
  - 4.** Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
  - 5.** Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de los trabajadores, a sus creencias y sentimientos y velar porque este mismo respeto se observe entre todos los trabajadores a su servicio.
  - 6.** Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
  - 7.** Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
  - 8.** Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - 9.** Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
  - 10.** Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.
  - 11.** Inscribir a la Seguridad Social Integral a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la entidad promotora de salud a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el reglamento.
  - 12.** En consonancia con el artículo 22 de la ley 100 de 1993, contribuir al financiamiento del Sistema de Seguridad Social en salud., mediante acciones como las siguientes:
    - a. Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio.
    - b. Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la entidad promotora de salud, de acuerdo con la reglamentación que expida el gobierno.
  - 13.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
  - 14.** Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adaptación de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.
  - 15.** Garantizar al trabajador la libre asociación en consonancia con el artículo 12 del código sustantivo del trabajo, la Constitución Nacional y las leyes.
  - 16.** Socializar la Ley 1010 de enero 23 de 2006, sobre ACOSO LABORAL y la Ley 2365 de 2025 sobre ACOSO SEXUAL y aplicar los mecanismos establecidos en el



mismo.

## CAPÍTULO XVII

### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 77.** Se prohíbe a los trabajadores de **POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.**, en desarrollo de las actividades propias de la explotación avícola, granjas, plantas de alimento balanceado, transporte, mantenimiento y demás procesos asociados, lo siguiente:

1. Sustraer, apropiarse, ocultar o disponer indebidamente de herramientas, equipos, maquinaria, repuestos, combustibles, materias primas, alimentos balanceados, medicamentos veterinarios, aves, productos elaborados o cualquier otro bien de la empresa.
2. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral en estado de embriaguez, bajo los efectos del alcohol, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas que alteren sus condiciones físicas o mentales.
3. Consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o bebidas energizantes dentro de las instalaciones de la empresa, durante la jornada laboral o en cumplimiento de funciones externas, salvo autorización expresa en actividades institucionales organizadas por la empresa.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin el permiso previo de la empresa.
5. Retirarse del sitio de trabajo, granja, planta, vehículo o área asignada durante la jornada laboral sin autorización del superior inmediato o sin causa justificada.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores sin autorización, promover suspensiones intempestivas o incitar a su declaración o mantenimiento.
7. Dormir durante la jornada laboral o en los sitios de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados por la naturaleza del turno asignado.
8. Realizar reuniones no autorizadas en horas de trabajo en baños, bodegas, galpones, plantas, talleres, vehículos u otras áreas de la empresa.
9. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier tipo de propaganda no autorizada dentro de los lugares de trabajo.
10. Repartir, fijar o circular avisos, volantes, afiches o escritos no producidos o autorizados por la empresa.
11. Hacer propaganda política o proselitismo dentro de las instalaciones o durante la jornada laboral.
12. Coartar la libertad de otros trabajadores para trabajar o no trabajar, afiliarse o no a una organización sindical, permanecer en ella o retirarse.
13. Amenazar, agredir, injuriar, acosar o faltar al respeto a superiores, compañeros, subalternos, proveedores, transportadores, contratistas, clientes o cualquier persona que se encuentre en instalaciones de la empresa o en actividades relacionadas con ella.
14. Incitar, fomentar u organizar manifestaciones, disturbios o motines dentro de las

- instalaciones de la empresa.
15. Usar herramientas, maquinaria, vehículos, equipos, sistemas informáticos o cualquier bien suministrado por la empresa para fines distintos a los laborales o sin la debida autorización.
  16. Operar maquinaria, equipos de planta, vehículos de transporte de aves o alimentos, montacargas u otros equipos sin la capacitación, autorización o licencia correspondiente.
  17. Permitir el ingreso a granjas, planta de alimento balanceado, bodegas o cualquier instalación de la empresa a personas no autorizadas, o facilitar dicho ingreso.
  18. Incumplir los protocolos de bioseguridad, sanidad avícola, inocuidad, desinfección, control de plagas o cualquier norma técnica aplicable al manejo de aves, alimentos balanceados, materias primas o procesos productivos.
  19. Manipular indebidamente aves, alterar registros de mortalidad, inventarios, consumo de alimento, fórmulas, pesajes o cualquier información técnica relacionada con la producción avícola.
  20. Alterar, contaminar, adulterar o dar manejo inadecuado a materias primas, medicamentos veterinarios, aditivos, alimentos balanceados o productos terminados.
  21. Permitir o participar en actos de sustracción, fraude, desvío de inventarios o cualquier conducta que cause perjuicio económico o sanitario a la empresa.
  22. Presentar documentos falsos o suministrar información inexacta para obtener beneficios indebidos.
  23. Adulterar, modificar o destruir documentos físicos o electrónicos de la empresa o destinados a ella.
  24. Diligenciar de manera fraudulenta o inexacta los formatos, planillas, registros sanitarios, reportes de producción, guías de transporte, manifiestos de carga o cualquier documento propio de la operación.
  25. Utilizar aparatos electrónicos (celulares, tabletas u otros dispositivos) con fines distintos a los laborales durante la jornada de trabajo, salvo casos de emergencia debidamente justificados.
  26. Introducir en los equipos informáticos de la empresa software no autorizado, pirata o que no esté debidamente legalizado por el área competente.
  27. Modificar el uniforme reglamentario o no portar total y adecuadamente la dotación y los elementos de protección personal asignados.
  28. Negarse sin justa causa a realizar trabajo suplementario, horas extras o participar en planes de contingencia, emergencias sanitarias o productivas propias de la actividad avícola, cuando sea requerido conforme a la ley.
  29. Incumplir las normas de tránsito, seguridad vial o los protocolos internos durante la conducción de vehículos destinados al transporte de aves, alimentos, materias primas o personal.
  30. Realizar cualquier acto u omisión que ponga en riesgo la sanidad animal, la inocuidad del alimento balanceado, la seguridad de las personas o la continuidad del proceso productivo.

31. Sustraer aves para venta o consumo propio, salvo autorización del jefe inmediato.
32. Mantener aves en las instalaciones de la empresa una vez finalizado el ciclo de producción, salvo autorización del jefe inmediato.
33. Sostener relaciones sentimentales con compañeros de trabajo y/o trabajadores de empresas aliadas, cuando generen afectación a la empresa, bajos rendimiento en el trabajo e incomodidad a los demás compañeros.
34. Las demás conductas prohibidas que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, del presente Reglamento, de los reglamentos internos, del SG-SST o de las disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 78.** Está prohibido a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del C.S.T.
  - b) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
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 políticos o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Art. 57 del C.S.T, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59, C.S.T.).

## **CAPÍTULO XVIII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 79.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114, C.S.T.).

**ARTÍCULO 80.** Las siguientes conductas constituyen faltas disciplinarias cuando no causen perjuicio grave a la empresa, a la sanidad avícola, a la inocuidad del alimento balanceado, a la seguridad de las personas o a los bienes. En caso contrario, podrán calificarse como faltas graves o dar lugar a la terminación del contrato conforme a la ley.

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa ni afecte procesos críticos (atención de aves, despacho de alimento, cargue, operación de planta), implica por primera vez llamado de atención escrito; por segunda vez, suspensión hasta por un (1) día; por tercera vez, suspensión hasta por dos (2) días o multa hasta de la quinta parte del salario diario.
2. La inasistencia en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por cinco (5) días.
3. La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días. Si afecta la operación en granjas, planta de alimento o transporte programado, podrá calificarse como falta grave.
4. La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando no cause perjuicio grave a la empresa, implica por primera vez llamado de atención



escrito; por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días; y por tercera vez, suspensión hasta por quince (15) días.

5. Causar o participar en conflictos verbales entre compañeros, sin agresión física y sin afectar la operación, implica por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días y por segunda vez suspensión hasta por quince (15) días.
6. Generar daño por culpa o negligencia debidamente comprobada a equipos, herramientas, maquinaria, vehículos, galpones o instalaciones, sin causar perjuicio de consideración, implica por primera vez llamado de atención escrito y descuento autorizado conforme a la ley, sin exceder la quinta parte del salario mensual; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días y el descuento correspondiente autorizado legalmente.
7. Incurrir en bajo rendimiento en sus funciones, por negligencia debidamente demostrada y sin causar perjuicio grave a la empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días.
8. Presentarse al lugar de trabajo en inadecuadas condiciones de higiene o presentación personal, sin comprometer la bioseguridad o la inocuidad del proceso productivo, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
9. Utilizar útiles, papelería, herramientas, equipos, sistemas, vehículos o dotación suministrados por la empresa para fines distintos del trabajo contratado, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
10. Utilizar el tiempo de trabajo para gestiones personales sin autorización del superior inmediato implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por dos (2) días.
11. Rechazar sin justa causa la realización de trabajo suplementario o extraordinario requerido por necesidades operativas urgentes en granjas, planta de alimento balanceado, mantenimiento o transporte, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
12. No participar sin justificación en capacitaciones, charlas técnicas, sanitarias o de Seguridad y Salud en el Trabajo programadas por la empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
13. No utilizar sin justificación la dotación o los Elementos de Protección Personal



(gafas, tapa oídos, guantes, botas, overoles y demás establecidos en el SG-SST), implica por primera vez llamado de atención escrito y reintroducción obligatoria; por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.

14. No diligenciar la documentación exigida por la empresa (formatos operativos, minutas, registros sanitarios o del SG-SST), o diligenciarla de manera errónea sin intención fraudulenta, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días. Si existe fraude, se considerará falta grave.
15. No cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin generar riesgo grave o afectación sanitaria, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
16. No atender de manera diligente y oportuna los requerimientos del área administrativa, operativa o del SG-SST, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
17. Utilizar durante la jornada laboral aparatos electrónicos (celulares, tablets u otros dispositivos) para fines distintos a los laborales, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
18. No diligenciar las minutas o registros establecidos por la empresa para el control de procesos en granjas, planta o transporte, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
19. Utilizar los uniformes y dotación entregados por la empresa fuera de sus instalaciones de manera visible y sin autorización, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
20. Permitir el ingreso a la residencia asignada por la empresa de personas diferentes a las autorizadas contractualmente, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
21. Incumplir las normativas de bioseguridad (protocolos de ingreso a granjas, desinfección, cambio de ropa, control sanitario), sin causar perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días. Si se genera riesgo sanitario o afectación a las aves o al alimento, podrá calificarse como falta grave.
22. Realizar actividades sociales no autorizadas en la residencia asignada por la empresa implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez



suspensión hasta por tres (3) días.

23. No contribuir sin justificación razonable con el cargue y descargue de alimento balanceado, aves, herramientas, materiales o insumos necesarios para la operación, cuando haga parte de sus funciones o del apoyo operativo requerido, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
24. Sustraer aves para venta o consumo propio, sin autorización del jefe inmediato, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
25. Mantener aves en las instalaciones de la empresa una vez finalizado el ciclo de producción, salvo autorización del jefe inmediato, implica por primera vez llamado de atención escrito y por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días

La imposición de la sanción disciplinara no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se destinará para incentivos para los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 81.** Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de **DIEZ (10) MINUTOS** en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez, implica justa causa para dar por terminado el contrato.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez, implica justa causa para dar por terminado el contrato.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez implica justa causa para dar por terminado el contrato.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica justa causa para dar por terminado el contrato.
5. Generar conflicto que implique agresión física entre compañeros implica justa causa para dar por terminado el contrato.
6. Generar daño a equipos o instalaciones de manera dolosa o con culpa grave implica justa causa para dar por terminado el contrato. Esta falta implicará, cuando el daño no sea grave, una multa por un valor de una quinta parte del salario diario del respectivo trabajador.
7. Realizar actos de vandalismo o de un daño causado con intención, implica justa causa para dar por terminado el contrato.
8. Facilitar información confidencial a terceros o infringir cualquier obligación de confidencialidad o sobre derechos de autor implica justa causa para dar por terminado el contrato.
9. Generar un mal ambiente laboral, actividades de desprestigio de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., o que busquen entorpecer el correcto funcionamiento de la parte administrativa y/u operativa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2)

- meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
10. Incumplir las normativas de bioseguridad en la realización de las actividades de la empresa, causando perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
  11. Ingresar a las instalaciones de la empresa personal no autorizado, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
  12. No cumplir con las políticas internas establecidas por la empresa. por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
  13. No utilizar sin justificación la dotación y EPP, los cuales están establecidos en el SG-SST, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, a la tercera vez o más implica justa causa para dar por terminado el contrato.
  14. Realizar actos inseguros, que ponga en peligro su vida o la de sus compañeros, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por segunda vez o más implica justa causa para dar por terminado el contrato.
  15. No acatar las instrucciones de un superior por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, a la tercera vez o más implica justa causa para dar por terminado el contrato.
  16. Consumir bebidas embriagantes en las instalaciones de la empresa o presentarse en las instalaciones de la empresa en estado de embriaguez por primera vez, implica justa causa para dar por terminado el contrato. Lo anterior, teniendo en cuenta el objeto de la empresa, que no es otra, la actividad de levante y engorde de pollos, la cual requiere atención y cuidado permanente.
  17. Consumir sustancias alucinógenas en las instalaciones de la empresa o presentarse a trabajar bajo los efectos de estas, por primera vez, implica justa causa para dar por terminado el contrato. Lo anterior, teniendo en cuenta el objeto de la empresa, que no es otra, que no es otra, la actividad de levante y engorde de pollos, la cual requiere atención y cuidado permanente.
  18. Ser hallado durmiendo en horario laboral o durante su turno de trabajo, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, a la tercera vez o más implica justa causa para dar por terminado el contrato.
  19. No asistir a las capacitaciones y charlas por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
  20. Presentar excusas falsas para justificar ausencia al trabajo, implica justa causa para dar por terminado el contrato.
  21. No Informar el mismo día de la ocurrencia, accidentes, incidentes, calamidad

- doméstica e incapacidad médica, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
- 22.** Hurtar pertenencias de otros compañeros, herramientas y/o cualquier elemento propiedad la empresa o de los clientes por primera vez, es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.
  - 23.** No realizarse los exámenes periódicos que indique a empresa, implica por primera vez justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 24.** Dar malos tratos a clientes, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 25.** Ausentarse del sitio de trabajo durante la jornada laboral si previa autorización, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 26.** Causar daño por negligencia a la materia prima de la empresa en cualquiera de los procesos previa capacitación, implicará por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato
  - 27.** Brindar atención al público de manera no efectiva generando disgustos, implicará por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato
  - 28.** Realizar actos de competencia desleal, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 29.** Darles mal uso o uso personal a productos propiedad de la empresa o sus proveedores o clientes que se entregan como muestras, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato
  - 30.** Incurrir en actos de discriminación por cualquier motivo, inclusive, pero sin limitarse, por razones de raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, religión, condición de discapacidad, estado civil, origen nacional o social, opinión política o cualquier otra condición protegida por la legislación colombiana, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 31.** Incurrir en actos de acoso laboral, implica por primera vez justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 32.** Incurrir en actos de cualquier tipo de discriminación, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 33.** Incurrir en actos contrarios a la equidad de género, y el respeto por la diversidad de identidades de género, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
  - 34.** Permitir el ingreso a la residencia asignada por la empresa de personas diferentes a las autorizadas contractualmente, implica por tercera vez justa causa para dar por

terminado el contrato.

35. Incumplir las normativas de bioseguridad (protocolos de ingreso a granjas, desinfección, cambio de ropa, control sanitario), si se genera riesgo sanitario o afectación a las aves o al alimento, implica justa causa para dar por terminado el contrato.
36. Realizar actividades sociales no autorizadas en la residencia asignada por la empresa implica por tercera vez justa causa para dar por terminado el contrato.
37. No contribuir sin justificación razonable con el cargue y descargue de alimento balanceado, aves, herramientas, materiales o insumos necesarios para la operación, cuando haga parte de sus funciones o del apoyo operativo requerido, implica por primera tercera vez justa causa para dar por terminado el contrato.
38. Causar daño a vehículos de la empresa por conducta dolosa, negligencia grave, imprudencia o violación de los protocolos internos de conducción, mantenimiento o seguridad vial, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
39. Violar normas de tránsito, reglamentos de seguridad vial o políticas internas de conducción de la empresa, cuando el trabajador se encuentre operando vehículos corporativos o en cumplimiento de funciones laborales, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
40. Transportar en vehículos de la empresa a personas ajenas a la organización, sin autorización expresa y escrita de la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato, en razón a que dicha conducta compromete la responsabilidad civil, penal y administrativa de la empresa, así como la seguridad de la operación y los protocolos de bioseguridad.
41. Alterar, modificar o manipular sin autorización las fórmulas de producción, dosificaciones, mezclas, aditivos, medicamentos veterinarios o parámetros técnicos establecidos para la elaboración del alimento balanceado, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
42. Adulterar, ocultar o falsificar registros de producción, controles de calidad, pesajes, inventarios, despachos, resultados de laboratorio o cualquier documento técnico u operativo de la planta, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
43. Incumplir deliberadamente los protocolos de inocuidad, calidad, trazabilidad o control de contaminación cruzada, poniendo en riesgo la seguridad del alimento producido, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
44. Desactivar, manipular o inutilizar dispositivos de seguridad de máquinas, guardas, sensores, sistemas eléctricos o mecanismos de protección industrial, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.

45. Omitir el reporte de fallas técnicas, daños en equipos, desviaciones de calidad o riesgos sanitarios que puedan afectar la producción, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
46. Manipular indebidamente sustancias químicas, combustibles, lubricantes o productos de limpieza industrial, incumpliendo hojas de seguridad y protocolos establecido, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
47. No aplicar o supervisar adecuadamente los programas de vacunación, medicación o control sanitario del plantel avícola, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
48. No detectar oportunamente enfermedades o brotes sanitarios en las aves. implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
49. No reportar de manera inmediata situaciones que pongan en riesgo la salud animal o la producción, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
50. No presentar informes técnicos en los plazos establecidos, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
51. Uso incorrecto de medicamentos veterinarios o almacenar productos farmacológicos sin cumplir las condiciones técnicas requeridas, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
52. Sostener relaciones sentimentales con compañeros de trabajo y/o trabajadores de empresas aliadas, cuando generen afectación a la empresa, bajos rendimiento en el trabajo e incomodidad a los demás compañeros, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días o justa causa para dar por terminado el contrato.
53. Sustraer aves para venta o consumo propio, sin autorización del jefe inmediato, implica por tercera vez o justa causa para dar por terminado el contrato.
54. Mantener aves en las instalaciones de la empresa una vez finalizado el ciclo de producción, sin autorización del jefe inmediato, implica por tercera vez o justa causa para dar por terminado el contrato.

**PARÁGRAFO.** Cuando la falta sea grave y se encuentre al trabajador en flagrancia la diligencia de descargos se realizará lo antes posible, se extenderá lo que sea necesario y, de requerirse, se avisará a las autoridades correspondientes.



## CAPÍTULO XIX

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

**ARTÍCULO 82.** Antes de imponer una sanción disciplinaria, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., deberá garantizar el debido proceso, incorporando las garantías reconocidas por la Ley 2466 de 2025, la cual modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Como mínimo, deberán respetarse 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 ídem.

Asimismo, deberá aplicarse, como mínimo, el siguiente procedimiento:

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

**PARÁGRAFO 1. Comunicación de apertura del proceso disciplinario.** Se notificará por escrito al trabajador mediante carta física o correo electrónico, Esta notificación debe contener: Fecha, hora y lugar de la diligencia de descargos (carácter obligatorio de asistencia). Descripción clara y precisa de los presuntos incumplimientos o faltas.

**PARÁGRAFO 2.** Si el trabajador no comparece sin justificación, se entenderá que renuncia a ejercer su defensa, la empresa podrá continuar con el procedimiento y tomar la decisión correspondiente.

**PARÁGRAFO 3. Diligencia de descargos.** La diligencia es un espacio para garantizar el derecho de defensa y debe cumplir con lo siguiente:



- **Traslado de pruebas:** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., debe presentar y explicar las pruebas que sustentan los cargos.
- **Solicitud de tiempo adicional:** Si las pruebas requieren análisis detallado o si el trabajador necesita más tiempo para su defensa, podrá solicitar prórroga razonable.
- **Presentación de defensa y pruebas:** El trabajador podrá presentar sus descargos y aportar pruebas que lo favorezcan. Estas deben ser valoradas de manera objetiva al momento de la decisión.

**PARÁGRAFO 4. Levantamiento de acta.** Se elaborará un acta con todos los hechos, argumentos, pruebas y declaraciones, no se podrán añadir nuevos hechos o versiones tras la firma del acta; el trabajador debe firmar el acta y puede dejar anotación si no está de acuerdo con su contenido.

**PARÁGRAFO 5. DECISIÓN FINAL.** Una vez realizada la diligencia de descargos:

- **Toma de decisión:** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., evaluará los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador y tomará una decisión fundamentada. Esta debe estar alineada con: El Código Sustantivo del Trabajo, El Reglamento Interno, Manuales, códigos y políticas de la empresa, El contrato de trabajo.
- **Notificación de la decisión:** La decisión debe comunicarse por escrito al trabajador **dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes** a la diligencia de descargos.
- **Impugnación de la decisión:** El trabajador podrá impugnar la decisión por parte de un superior jerárquico o la persona designada para ello en el término de dos (2) días hábiles posteriores a la notificación; Esta revisión podrá confirmar o mejorar la decisión, pero **no podrá imponer una sanción más gravosa**.
- **Constancia escrita:** La empresa deberá dejar constancia escrita de la decisión adoptada, La entrega o negativa del trabajador a recibir la notificación.

**PARÁGRAFO 6.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO 7.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento

**PARÁGRAFO 8.** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido



proceso.

**PARÁGRAFO 9.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**ARTÍCULO 83.** Será nula y no producirá efecto alguno toda sanción disciplinaria que se imponga con violación de las garantías y el procedimiento establecido en el artículo anterior, en especial aquellas que desconozcan el derecho al debido proceso conforme al artículo 115 del C.S.T. y a la Ley 2466 de 2025.

## **CAPÍTULO XX**

### **RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 84.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de director (a) administrativo (a), según corresponda, quien los oír y resolverá en justicia y equidad, y deberán dirigirse al correo electrónico: [Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com](mailto:Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com)

**ARTÍCULO 85.** El término para hacer reclamos es de cinco (5) días hábiles contados a partir del hecho o situaciones que dan origen a la reclamación; la empresa contara con cinco (5) días para dar respuesta.

**ARTÍCULO 86.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse.

**PARÁGRAFO.** Los reclamos podrán hacerse por escrito físico o virtual mediante los canales de comunicación que establezca la empresa.

## **CAPÍTULO XXI**

### **MODALIDADES Y FORMA DE CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 87. TELETRABAJO.** El teletrabajo es una forma de organización laboral regulada por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, mediante la cual el trabajador desarrolla sus actividades utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sin requerir su presencia física en las instalaciones de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.

**PARÁGRAFO.** El teletrabajo implica una relación laboral formal y exige que POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., garantice condiciones laborales adecuadas, incluidos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, afiliación a riesgos laborales bajo condiciones específicas,



suministro de herramientas o compensaciones, y respeto por la desconexión laboral.

Se reconocen las siguientes modalidades:

- 1. Teletrabajadores Autónomos.** Aquellos que ejecutan su labor desde su domicilio o un lugar escogido por ellos, visitando ocasionalmente las instalaciones de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.
- 2. Teletrabajadores Móviles.** Son trabajadores sin un lugar de trabajo fijo y cuya labor depende completamente del uso de dispositivos móviles y TIC.
- 3. Teletrabajadores Suplementarios.** Desarrollan sus funciones alternando entre un lugar externo (generalmente su domicilio) y las instalaciones físicas de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., durante la semana.
- 4. Teletrabajo híbrido.** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- 5. Teletrabajo transnacional.** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- 6. Teletrabajo temporal o emergente.** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., deberá dejar constancia escrita del acuerdo de teletrabajo, cumplir con los requerimientos del SG-SST aplicables, y garantizar las medidas de protección de datos y privacidad conforme a la normativa vigente.

**PARÁGRAFO 1. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.



El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**PARÁGRAFO 2.** Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

**PARÁGRAFO 3.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

**ARTÍCULO 88. TRABAJO EN CASA.** El trabajo en casa, regulado por la Ley 2088 de 2021, es una habilitación excepcional y temporal que permite al trabajador desempeñar sus funciones desde un lugar diferente al sitio habitual, sin modificar la naturaleza del contrato de trabajo ni las condiciones laborales pactadas.

POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrá implementar el trabajo en casa cuando existan circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan el desarrollo normal de las funciones en la sede, priorizando el uso de herramientas tecnológicas.

Durante la habilitación del trabajo en casa:

- Se mantienen las garantías laborales, salariales y prestacionales.
- Continúa la obligación de afiliación a riesgos laborales.
- Se garantiza el derecho a la desconexión laboral según la Ley 2191 de 2022.
- POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., deberá entregar lineamientos mínimos de autogestión de riesgos laborales en el hogar del trabajador.

**ARTÍCULO 89. TRABAJO REMOTO.** El trabajo remoto está regulado por la Ley 2121 de 2021 y constituye una modalidad en la que toda la relación laboral se desarrolla de manera 100 % remota, desde la contratación hasta la terminación del vínculo, sin interacción física entre las partes.

Esta modalidad se caracteriza por:

- Uso obligatorio de TIC para la ejecución del trabajo y la supervisión.
- La obligación de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., de suministrar herramientas de trabajo o reconocer compensación económica.
- Aplicación plena del SG-SST bajo metodología de riesgo remoto.



- Garantía del derecho fundamental a la desconexión laboral.
- Prohibición de exigir presencialidad, salvo acuerdo de modificación contractual.
- Reglamentación especial para control de jornada, descanso y reportes de actividades.

El trabajo remoto no se asimila al teletrabajo ni al trabajo en casa, pues su finalidad es estructurar una relación laboral completamente digital y permanente.

## CAPÍTULO XXII

### LEY 1010 DE 2006 - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 90.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; lo anterior con base en los lineamientos contemplados en la Ley 1010 de 2006.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales.

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
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 empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**PARÁGRAFO 1. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas.

1. Actos de agresión física.
2. Expresiones injuriosas o ultrajantes con referencia a raza, género, origen, política o estatus social.
3. Comentarios humillantes sobre el desempeño profesional.
4. Amenazas injustificadas de despido.
5. Denuncias disciplinarias temerarias debidamente demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
8. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.
9. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
10. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
11. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o. (92 del presente reglamento).

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su



capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**PARÁGRAFO 2. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
- k. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**PARÁGRAFO 3. CONDUCTAS ATENUANTES.** Son conductas atenuantes del acoso laboral.

1. Haber observado buena conducta anterior.



2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

**PARÁGRAFO 4. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.** Son circunstancias agravantes.

1. Actos de agresión física.
2. Expresiones injuriosas o ultrajantes con referencia a raza, género, origen, política o estatus social.
3. Comentarios humillantes sobre el desempeño profesional.
4. Amenazas injustificadas de despido.
5. Denuncias disciplinarias temerarias.

**ARTÍCULO 91. MECANISMO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., dispone como mecanismos para la recepción de denuncias de actos de acoso laboral, los siguientes.

- Correo electrónico [Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com](mailto:Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com)
- Buzón físico en la empresa. Carrera 71 C N° 98-08 de la ciudad de Bogotá D.C.
- Línea telefónica interna de atención: 310 6187735
- Contacto directo con el área de Recursos Humanos y/o Comité de convivencia

**ARTÍCULO 92. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN.** Las denuncias por actos de acoso laboral, radicadas por los medios dispuestos anteriormente serán atendidas de conformidad al siguiente protocolo.

1. Recepción de la denuncia. Se documentará la queja con la debida confidencialidad.
2. Evaluación preliminar. El Comité de convivencia/Recursos Humanos verificará la gravedad y pertinencia del caso.
3. De encontrarse evidencia de actos de acoso laboral de dará inicio al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, contenido.



## CAPÍTULO XXIII

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 93. DEFINICIÓN DE ACTO DE ACOSO SEXUAL.** Cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que afecte la dignidad de una persona en el trabajo.

**ARTÍCULO 94. MECANISMO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., dispone como mecanismos para la recepción de denuncias de actos de acoso sexual, los siguientes.

1. Correo electrónico: [Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com](mailto:Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com)
2. Buzón físico en la empresa. Carrera 71 C N° 98-08 de la ciudad de Bogotá D.C.
3. Línea telefónica interna de atención 310 6187735
4. Contacto directo con el área de Recursos Humanos y/o Comité de convivencia

**ARTÍCULO 95. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN** Las denuncias por actos de acoso sexual, radicadas por los medios dispuestos anteriormente serán atendidas de conformidad al siguiente protocolo

1. Recepción de la denuncia. Se documentará la queja con la debida confidencialidad.
2. Evaluación preliminar. Recursos Humanos verificará la gravedad y pertinencia del caso.
3. De encontrarse evidencia o indicios de actos de acoso sexual de dará inicio al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, contenido en el capítulo XIX del presente reglamento
4. El presente procedimiento se surtirá sin perjuicio de las diferentes acciones legales a las que hubiese lugar

## CAPITULO XXIV

### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A ACTOS DE DISCRIMINACION

**ARTÍCULO 96. DEFINICIÓN DE ACTO DE DISCRIMINACIÓN.** Se considera acto de discriminación cualquier acción u omisión que implique un trato desigual, exclusión o restricción hacia una persona, basada en motivos como su raza, sexo, edad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, condición económica u otra característica personal protegida por la ley.

Se prestará especial atención a las siguientes situaciones:

1. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o



cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

2. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
3. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
4. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
6. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

**ARTÍCULO 97. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., se esfuerza por crear un ambiente libre de discriminación por cualquier razón, donde la diversidad sea valorada y respetada.

**ARTÍCULO 98. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN.** Cualquier forma de acoso, intimidación o trato desigual será tratada con seriedad y podrá dar lugar a medidas disciplinarias. Se establecerán mecanismos seguros y confidenciales para denunciar cualquier acto de discriminación o acoso.

**ARTÍCULO 99. MECANISMOS DE DENUNCIA Y SEGUIMIENTO.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., establecerá canales de comunicación accesibles y seguros para que cualquier persona pueda reportar situaciones de discriminación o falta de inclusión sin temor a represalias. Todas las denuncias serán investigadas de manera imparcial y confidencial.

**ARTÍCULO 100. MECANISMO DE ATENCIÓN A DENUNCIAS** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., dispone como mecanismos para la recepción de denuncias de actos de discriminación debido a la raza, sexo, edad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, condición económica o cualquier otra condición protegida por la ley, los siguientes.



1. Correo electrónico. [Coordinadorrecursoshumanos@polloslagranjota.com](mailto:Coordinadorrecursoshumanos@polloslagranjota.com)
2. Buzón físico en la empresa. Carrera 71 C N° 98-08 de la ciudad de Bogotá D.C.
3. Línea telefónica interna de atención 310 6187735
4. Contacto directo con el área de Recursos Humanos y/o Comité de convivencia

**ARTÍCULO 101. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN** Las denuncias por actos de discriminación, radicadas por los medios dispuestos anteriormente serán atendidas de conformidad al siguiente protocolo

1. Recepción de la denuncia. Se documentará la queja con la debida confidencialidad.
2. Evaluación preliminar. Recursos Humanos verificará la gravedad y pertinencia del caso.
3. De encontrarse evidencia de actos de discriminación de dará inicio al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, contenido en el capítulo XIX del presente reglamento.

## **CAPITULO XXV**

### **CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD PARA EL MANEJO DE INFORMACIÓN DE TERCEROS Y TRABAJADORES.**

**ARTÍCULO 102.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., asume el firme compromiso de respetar la privacidad y confidencialidad de sus clientes, proveedores, trabajadores eventuales, actuales y extrabajadores (en adelante “Trabajadores”). La información por ellos suministrada sólo podrá ser utilizada con fines administrativos de la Dirección de Talento Humano a quien haga sus veces, nómina y en general, para las actividades sociales de LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos del presente, se define la Información Confidencial como aquella información que se reciba y/o le sea divulgada a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., con razón y/o con ocasión del análisis que haga POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., en relación con el desarrollo de sus funciones.

**PARÁGRAFO 2.** Conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia y la legislación aplicable (Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012, y todas aquellas normas que las reglamenten, adicionen, deroguen o modifiquen), POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., cuenta con una política clara de privacidad. no se obtiene, trata ni almacena información de los clientes o trabajadores sin su consentimiento previo, expreso e informado.

**PARÁGRAFO 3. TIPO DE INFORMACIÓN PERSONAL PROCESADA.** El término “Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales



determinadas o determinables” Los tipos de información personal incluyen, sin limitarse a ello.

1. Nombre, sexo, domicilio y número de teléfono, fecha de nacimiento, estado civil, contactos de emergencia;
2. Residencia, situación militar, nacionalidad e información del pasaporte;
3. Número del seguro social u otro número de identificación fiscal, datos bancarios;
4. Pago por enfermedad, pensiones, información del seguro y otros beneficios (entre ellos, sexo, edad, nacionalidad e información del pasaporte del cónyuge, hijos menores, u otros dependientes y beneficiarios elegibles);
5. Fecha de contratación, fecha(s) de ascenso(s), trayectoria laboral, habilidades técnicas, nivel de estudios, certificaciones y matrículas profesionales, dominio de idiomas, cursos de capacitación a los que asistió;
6. Altura, peso y talla de la ropa, fotografía, limitaciones físicas y necesidades especiales;
7. Registros de ausencias al trabajo, asignación y solicitudes de vacaciones, antecedentes y expectativas salariales, evaluaciones de desempeño, cartas de reconocimiento y recomendación, y procedimientos disciplinarios y de reclamos;
8. Resultados de verificaciones de crédito y antecedentes penales, disciplinarios o fiscales; número de licencia de conducir, matrícula del vehículo y antecedentes en la conducción; e información sensible como resultados de pruebas de alcoholismo y drogadicción, exámenes diagnósticos y certificaciones de salud;
9. Información requerida para cumplir con las leyes, los requisitos y directivas de las autoridades del orden público u órdenes judiciales (por ejemplo, información del pago de deudas y manutención de menores).
10. Buzones de voz, correos electrónicos, correspondencia y otros productos del trabajo y comunicaciones creados, guardados o transmitidos por un trabajador utilizando computadoras o equipos de comunicación de LA EMPRESA;
11. Fecha de renuncia o cese laboral, motivo de la renuncia o el cese laboral, información relacionada con la gestión del cese laboral (por ejemplo, referencias).

**PARÁGRAFO 4. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., Y/O LOS CLIENTES.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y sus trabajadores se obligan expresa y especialmente a mantener bajo estricta reserva y confidencialidad la Información Confidencial a la que tengan acceso en virtud de las labores o gestiones a su cargo, incluyendo la relacionada con los clientes de LA EMPRESA. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, dentro de la Información Confidencial se encuentra, a título de simple referencia, la siguiente.

1. Los nombres de clientes, sus socios o contactos;
2. Información relativa a programas de computación del cliente o de LA EMPRESA;
3. Organigrama de la entidad, incluida la información de los trabajadores del cliente o de LA EMPRESA.

4. Información de naturaleza financiera, operativa y/o comercial, sujeta a reserva por no ser generalmente conocida y/o por no estar fácilmente accesible por su naturaleza de información reservada, incluyendo al know how para el desarrollo de operaciones comerciales.
5. Las políticas, manuales y demás directrices y esquemas de estructuración de las operaciones y procedimientos para llevar a cabo el negocio.
6. Información de carácter técnico, financiero, contable, comercial de negocios y fiscal, incluyendo, sin limitarse, proyecciones financieras y/o presupuestarias, ventas proyectadas o históricas, presupuestos y planes de inversión o gasto de capital, análisis financieros, estudios y/o informes sobre financiación y recursos de financiación.
7. Planes y estudios de mercado, estrategias y planes de negocios, técnicas y procedimientos, incluyendo reportes, especificaciones de productos y/o servicios, propuestas o borradores de propuestas de servicios, por los cuales se implementen procesos, métodos o sistemas.
8. Toda información relacionada con las actividades de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., con el cliente que no sea de público conocimiento;
9. Las contrapartes, clientes, negocios, contratos y términos de los mismos, incluyendo información comercial, de mercadeo o información de clientes o contrapartes, incluyendo su identidad y las condiciones comerciales ofrecidas, precios, tarifas, comisiones y términos de los acuerdos etc.; que hubiere sido suministrada a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., ya fuere por escrito, de forma oral, mediante entrega de documentos, mediante acceso a la Información Confidencial, tal como pueda ser contenida en una base de datos, mediante presentación visual, o por cualquier otro medio.
10. Términos y condiciones al igual que obligaciones o derechos incluidos en los acuerdos o contratos celebrados por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., incluyendo la identidad de las contrapartes y las condiciones de negocio pactadas con cada una de ellas.
11. Cualquier información que, según el ordenamiento jurídico vigente, se considere y/o se defina como secreto empresarial (en adelante "Secreto Empresarial"), así como toda y/o cualquier pieza de información que por Ley y/o por reglamento se considere o se defina como secreto industrial y/o que esté sujeta o protegida por reserva y/o confidencialidad y/o que de cualquier forma su uso, explotación, divulgación, revelación y/o disposición esté limitada o restringida o sujeta a autorización de su titular.
12. Cualquier información definida o designada como Información Confidencial por los clientes o la Compañía, sea que esté en medio escrito, gráfico, o en medio electrónico o magnético o cualquier otro medio similar, al momento de divulgación de la misma.
13. Cualquier otra información que se defina o se entienda como Información Confidencial, incluyendo, sin limitarse, toda información entregada previamente a la Compañía, que haya sido o no marcada como confidencial.



**PARÁGRAFO 5. USO DE LA INFORMACIÓN PERSONAL SUMINISTRADA POR LOS TRABAJADORES.** En virtud de la relación laboral, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., recolecta, almacena, usa y transfiere datos personales de los trabajadores a terceros, localizados dentro y fuera de Colombia. La información o datos personales de los trabajadores será utilizada para.

1. Evaluar solicitudes de empleo.
2. Administrar todos los aspectos de la relación laboral con el trabajador, lo cual incluye, entre otros, nómina, beneficios, viajes corporativos y otros gastos reembolsables, capacitación y desarrollo, control de asistencia, evaluación de desempeño, procesos disciplinarios y de reclamos, y otros procesos administrativos generales y relacionados con talento humano.
3. Desarrollar planes de personal y sucesión.
4. Mantener registros de enfermedades y programas de salud laboral.
5. Investigar y responder reclamos contra **POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.**, y sus clientes.
6. Conducir encuestas de opinión de los trabajadores y administrar programas de reconocimiento de los trabajadores.
7. Administrar el cese de la relación laboral, y proporcionar y mantener referencias.
8. Mantener datos de los contactos de emergencia y beneficiarios y cumplir con las leyes vigentes (por ejemplo, respecto de salud y seguridad social), lo cual incluye órdenes judiciales o administrativas que involucren o afecten a los trabajadores.
9. Procesos licitatorios en los que participe **POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.**,
10. Para auditorías realizadas interna o externamente.

**PARÁGRAFO 6. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL CONTENIDA EN DOCUMENTOS FÍSICOS O TECNOLÓGICOS.** Todos los documentos físicos o electrónicos deberán ser protegidos contra pérdida, robo o posibilidad de que sean vistos por terceros.

Los trabajadores deberán estar muy atentos sobre el lugar donde dejan su computador portátil, memorias (USB), sistemas de cómputo o comunicaciones (teléfonos celulares, computadores, tablets, etc) o cualquier otro medio portátil que pueda contener archivos de datos (los “Medios Portátiles”) con la Información Confidencial. No se podrán dejar los Medios Portátiles en un parqueadero o cualquier lugar público, ni en un lugar visible para terceros. El trabajador no deberá dejar los Medios Portátiles prendidos sin clave de seguridad durante las horas fuera de la oficina ni dejarlos en momento alguno a disposición de terceros.

Cuando el trabajador vaya a pasar algún archivo que contenga Información Confidencial de una USB, el trabajador deberá asegurarse que, una vez transferida, dicha información será eliminada en su totalidad.



El trabajador deberá mantener la Información Confidencial en estricta confidencialidad y procurar cumplir con todos los procedimientos de seguridad y protección de datos personales según los parámetros definidos en la normatividad vigente.

El trabajador no podrá dejar los documentos impresos en las mesas o salas de trabajo. Igualmente, por fuera de la oficina, no podrá dejar documentos impresos. Se deberán borrar los tableros luego de las reuniones con los clientes.

Los documentos que contengan datos de los clientes se deberán guardar o romper de manera adecuada. No se podrán depositar documentos completos en las basuras de las oficinas, pues todo documento de un cliente que no sea utilizado deberá ser destruido en su integridad.

Toda información que le proporcione POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., al trabajador o que sea utilizada debido a las responsabilidades profesionales o laborales a su cargo, deberá permanecer como propiedad de LA EMPRESA. Por lo mismo, al terminar su contrato de trabajo, el trabajador se obliga a devolver toda la información que tenga en su poder relacionada con su vinculación laboral o profesional, en especial retornando escritos, archivos en medios magnéticos y en general, cualquier información de propiedad de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., que se encuentre en su poder. En caso de que física o tecnológicamente no sea posible la devolución de la información, se procederá a su destrucción previas verificaciones e instrucciones impartidas por la Gerencia General de la compañía.

Lo anterior implica que la información en medio físico, electrónico o magnético no puede ser copiada de ninguna manera, ni podrá ser eliminada por el trabajador. La falta a la obligación de confidencialidad con respecto a esta información de la Compañía generará la responsabilidad del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento y la normatividad aplicable sobre la materia.

**PARÁGRAFO 7. TRANSFERENCIA Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN PERSONAL DE TRABAJADORES.** La información personal de Trabajadores se podrá divulgar con los fines dispuestos con anterioridad al personal de la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, encargados, consultores, asesores y a otras personas y oficinas según corresponda.

POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrá subcontratar a terceros para el procesamiento de determinadas funciones o información. Cuando efectivamente se subcontrate con terceros el procesamiento de la información personal de los trabajadores o se proporcione por POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., su información personal a terceros prestadores de servicios, el tercero estará obligado a proteger la información personal con medidas de seguridad apropiadas, y le estará prohibido el uso de la información personal para fines propios, como también, la divulgación de la información personal a otros.



De igual forma, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrá transferir datos personales de sus trabajadores a otras compañías por razones de seguridad, eficiencia administrativa y mejor prestación de algunos servicios. POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., ha adoptado las medidas del caso para que las referidas compañías implementen en su jurisdicción y de acuerdo con las leyes a ellas aplicables, estándares de seguridad y protección de datos personales siquiera similares a los previstos en este documento y en general, en las políticas de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., sobre la materia.

**PARÁGRAFO 8. REGLAS PARA COMPARTIR LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.** Los trabajadores deberán mantener la información confidencial y no deberán revelar la misma, ni total y parcialmente a terceros, excepto cuando se encuentren desarrollando labores propias de sus funciones que supongan la necesidad de revelar dicha información a terceros. En tales casos, los trabajadores deberán disponer las medidas necesarias para proteger el contenido de la información confidencial.

Lo anterior implica que los trabajadores no podrán divulgar, traspasar, usar, apropiarse o copiar la información, en provecho suyo o de terceros no legitimados para conocer dicha información. En consecuencia, dicha información podrá ser utilizada con el único fin de prestar adecuadamente los servicios para los que los trabajadores fueron contratados. Adicionalmente, la Información Confidencial de los clientes no se puede divulgar sin la autorización previa del titular de la información. Los trabajadores no podrán sostener conversaciones sobre la Información Confidencial de los clientes en lugares públicos.

**PARÁGRAFO 9. ASPECTOS TÉCNICOS.** A efectos de preservar la seguridad de la información, equipos y sistemas de propiedad de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., o los que ésta le haya asignado o autorizado al trabajador como herramienta de trabajo para propósitos laborales, el trabajador entiende que la información relacionada con POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., que circule por estos equipos y sistemas es material clasificado de propiedad de LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO 10.** El incumplimiento de lo aquí contenido, desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a sanciones disciplinarias o terminación del contrato de trabajo, según lo determine POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., en cada caso en particular.

**PARÁGRAFO 11.** Trámite de reclamos. Dando cumplimiento a lo previsto en el literal f) del artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, el procedimiento para la atención de consultas y reclamos por parte del titular trabajador se encuentra en su integridad dentro del Sistema de protección de datos personales implementado y debidamente divulgado en LA EMPRESA.



## **CAPITULO XXVI**

### **TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**

**ARTÍCULO 103.** Autorización de manejo de datos. Los trabajadores autorizan de manera explícita a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., en caso de ser necesario, a tramitar, transmitir y transferir sus datos personales, con la finalidad de corroborar la información suministrada por el trabajador y la demás que se puedan derivar del vínculo contractual existente. Los trabajadores en virtud de dar cumplimiento al Art. 9 de la Ley 1581 de 2012, autorizan de forma previa, expresa e informada la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión de los datos personales y profesionales por el otorgado en vigencia de su relación laboral con POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y en su proceso de selección y contratación.

En cuanto a los datos de menores de edad, los trabajadores autorizan el tratamiento de los datos que de éstos suministren a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., de los menores bajo su tutela, reconociendo expresamente que estos datos solo pueden tratarse de acuerdo con el interés superior del menor y garantizando todos sus derechos fundamentales.

**PARÁGRAFO 1.** Los trabajadores se obligan a mantener actualizada toda la información personal y profesional que hayan brindado a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., desde el inicio de su relación contractual y se obligan a que cualquier tipo de información que brinde a los departamentos o áreas de trabajo de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., por cualquier medio sea información cierta, clara y comprobable.

**PARÁGRAFO 2.** De no encontrarse actualizada la información del trabajador en el momento de su tratamiento por parte de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., se considerará que los efectos de la no actualización se produjeron por la negativa del trabajador en cumplir su obligación de mantener actualizada la información.

**PARÁGRAFO 3.** El presente acuerdo y el consentimiento otorgado a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., solo lo autoriza para efectuar el tratamiento de información de sus trabajadores en lo tocante a las necesidades estrictamente laborales y comerciales de POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., y no lo autoriza a efectuar manejo de estos datos para fines distintos a los propios de la relación laboral mantenida entre el trabajador e POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., entre los cuales se encuentran.

- Gestión de nómina y cumplimiento de obligaciones asociadas con la seguridad social.
- Selección y promoción de personal.
- Formación de personal.
- Verificar autenticidad de los datos y salvaguardar la seguridad de la Empresa.
- Permitir a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., configurar una base de datos que pueda ser objeto de comercialización, transferencia u otros negocios jurídicos y que pueda



- ser transferida o transmitida internacionalmente a terceros a cualquier título y sin discriminación entre países;
- Para la gestión de beneficios Empresariales.
  - Para cualquier otra finalidad contemplada en la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Empresa.
  - Suprimir o desactivar datos de la base de datos.
  - Fines estadísticos.
  - Realizar o recibir pagos directamente o a través de terceros.

**PARÁGRAFO 4.** Los trabajadores, en virtud de dar cumplimiento al Art. 9 de la Ley 1581 de 2012, autorizan de forma previa, expresa e informada a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., para que sus datos personales por el brindados u obtenidos por terceros, como Head Hunters, estudios de seguridad, auditores y otros, puedan ser suministrados o puestos en circulación a terceros, tales como los que a continuación se señalan, lista que es meramente enunciativa. a) Entidades pagadoras y liquidadoras; b) Entidades financieras con las cuales el trabajador y/o POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., tengan vínculos comerciales tales como. créditos de libranza, de libre inversión, hipotecarios, apertura de cuentas de nómina, Certificados de Depósito a Término, establecimiento de fiducias, Leasing habitacional y de vehículos, créditos sindicados, carteras colectivas, y todos los demás servicios ofrecidos por las Entidades Financieras vigiladas por la Superintendencia Financiera o la Superintendencia Solidaria; c) Cooperativas; d) Consultores en Gestión de Talento Humano, tales como Outsourcing de desarrollo, consultores en compensación, consultores en outplacement, Head Hunters, consultores en riesgo psicosocial, consultores en clima organizacional, estudios de seguridad y otros; e) Entidades Gubernamentales y de Control; Entidades Prestadoras de Salud; Entidades del Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscal; Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales; Consultores del ramo de la salud; Casa matriz, filiales y subsidiarias; Auditores internos y/o externos; Revisor Fiscal; Junta Directiva; f) Asamblea General de Accionistas; g) Entidades públicas o privadas extranjeras que cumplan funciones de control o de verificación de cumplimiento de su legislación; h) Aliados estratégicos en la ejecución y desarrollo del objeto social de la Empresa; i) Clientes o Proveedores; j) Asociaciones Profesionales; k) Consultores en implementación de software contables, financieros, de nómina, compras y cada uno de los equipamientos lógicos o de soporte lógico de un sistema informático que requiera o establezca la Empresa; l) Referencias a terceros.

**PARÁGRAFO 5.** Los trabajadores autorizan de forma previa, expresa e informada a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., para que sus datos personales sean divulgados en los siguientes eventos. a) fusiones; b) escisiones; d) que diligencie; e) certificaciones de calidad; f) auditorías corporativas, internas, de la casa matriz; g) cesiones de contratos de trabajo; h) creación de fondos de empleados.

**PARÁGRAFO 6.** Finalidad de los datos. POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., comunica a los trabajadores que sus datos personales recogidos en el momento de la contratación, los



comunicados a lo largo de la duración del contrato y aquellos que comuniquen en el futuro a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., para el cumplimiento de sus obligaciones legales, formarán parte de una base de datos de la que es titular POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., con la finalidad de gestionar la relación laboral o profesional que les une. Los trabajadores declaran estar informados de los derechos de consulta y reclamos que podrá consultar dirigiéndose a POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., bien por correo electrónico [Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com](mailto:Coordinadorecursoshumanos@polloslagranjota.com) indicando en el asunto el derecho que se desea ejercitar, o bien por correo ordinario a la dirección Carrera 71 C N° 98-08 de la ciudad de Bogotá D.C.

## **CAPÍTULO XXVII**

### **PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 104.** El presente Reglamento Interno de trabajo, entra en vigor a partir de su publicación en cartelera de la empresa, del cual se informará a los trabajadores el contenido del mismo mediante circular interna.

**PARÁGRAFO:** Si hubiere objeciones al mismo por parte de los trabajadores o de personal sindicalizado, de acuerdo con lo estipulado en la ley 1429 de 2010, la empresa deberá realizar los ajustes pertinentes, dentro de los quince días hábiles siguientes a dichas objeciones.

**ARTÍCULO 105.** POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, POLLOS LA GRANJOTA S.A.S., podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

**ARTÍCULO 106.** Desde la fecha que entra en vigor el reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa denominada POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.

## **CAPÍTULO XXVIII**

### **DISPOSICIONES FINALES**



**ARTÍCULO 107.** Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

## **CAPÍTULO XXIX CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 108.** No producirá 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, C.S.T.).

Fecha: 03 de marzo de 2026  
Dirección: Carrera 71 C N° 98-08  
Ciudad: Bogotá D.C.  
Departamento de Cundinamarca  
República de Colombia

Cordialmente,

---

**JUAN CARLOS ACEVEDO ROMERO**  
**C.C. No. 79.505.927**  
**Representante Legal**  
**POLLOS LA GRANJOTA S.A.S.**  
**NIT 900.607.237 - 1**