

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA ÚLTIMA VERSIÓN	CAMBIOS JUSTIFICACIÓN
01	15 / 04 / 2013	Nuevo
02	11 / 07 / 2016	Modificación de cargos, inclusión de bodega 34, revisión general.
03	22 / 02 / 2019	Cambio de encabezado y pie de página, actualización de legislación aplicable, actualización del orden jerárquico organizacional y gradación sancionatoria.
04	23 / 01 / 2021	Se surte el cambio desde el cambio del nombre, pues el código sustantivo de trabajo habla de "REGLAMENTO DE TRABAJO" y no de Reglamento interno de trabajo, se surtieron modificaciones de fondo y de forma, se adicionan conceptos jurídicos en materia laboral incluyendo aspectos de la ley 1857 de 2017 y artículos relevantes, redacción y estructura, así mismo el orden de acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo. Con relación al control disciplinario se robustece de conformidad a la sentencia C-593 de 2014 y artículo 29 de la C.P. Colombiana, blindando a la ALFA TRADING S.A.S desde el punto de vista laboral creando un protocolo para la diligencia de descargos y el proceso sancionatorio. Cambio en el nombre de los responsables de revisar y aprobar e ingreso de la frase "Este documento impreso corresponde a una COPIA NO CONTROLADA por el Sistema Integrado de Gestión" en el pie de página.
05	22 / 04 / 2026	Actualización general del documento con base a los cambios reglamentados en la reforma laboral.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPITULO I GENERALIDADES Y PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 1. El presente es el Reglamento de Trabajo implementado por **ALFA TRADING S.A.S. NIT. 830.041.488-7**, con domicilio principal en **Calle 23 No. 116-31 Bodega No. 1, 2, 3-4, 9-10, 12 y 43 del Parque Industrial Puerto Central**, en la ciudad de Bogotá y extendiéndose a los trabajadores que se encuentran con contrato laboral vigente con la compañía, sin embargo, prestan sus servicios por fuera de la sede y ciudad principal, razón por la cual, el presente reglamento hace parte inherente de los contratos individuales de trabajo en sus diferentes modalidades normadas dentro del Código Sustantivo del Trabajo, celebrados o que se celebren con todos sus colaboradores, salvo estipulaciones en contrario.

ARTICULO 2. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

ARTICULO 3. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

ARTICULO 4. DEFINICIÓN DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTICULO 5. DEFINICIÓN DE REGLAMENTO DE TRABAJO. Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse **ALFA TRADING S.A.S.** y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 6. OBLIGACIÓN DE ADOPTARLO. Está obligado a tener un Reglamento de Trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. Artículo 105 del Código Sustantivo de Trabajo.

NOTA: La expresión "patrono" se entiende reemplazada por el término "empleador", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley 50 de 1990.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION -APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 7. El trabajador que aspire a ocupar un cargo en **ALFA TRADING S.A.S.**, deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la organización, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportar los documentos requeridos, garantizando la veracidad de la información suministrada. El proceso de selección se realizará siempre en observancia de la normatividad laboral vigente y del principio de igualdad y no discriminación.

ARTICULO 8. La edad mínima para contratar es de dieciocho (18) años, excepto si se trata de contratos de APRENDIZAJE, los cuales se celebraran con el cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley laboral vigente y normas complementarias.

ARTICULO 9. CONTRATOS DE APRENDIZAJE: **ALFA TRADING S.A.S.** podrá vincular personas naturales mediante contrato laboral de aprendizaje, de conformidad con la legislación laboral vigente y las normas especiales que regulan dicha modalidad. El contrato laboral de aprendizaje tendrá la naturaleza jurídica, duración, condiciones y efectos previstos en la ley, y su celebración estará sujeta al cumplimiento de los requisitos legales aplicables, incluyendo, cuando corresponda, las autorizaciones exigidas para la vinculación de menores de edad.

ARTICULO 9.1. ALFA TRADING S.A.S. reconoce que los contratos de aprendizaje celebrados bajo los programas del SENA u otras entidades de formación reguladas por la Ley 2466 de 2025 y normas complementarias constituyen contratos laborales especiales a término fijo, sujetos a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulan la seguridad social integral, prestaciones y derechos laborales. Los aprendices vinculados bajo esta modalidad estarán sometidos a las normas generales del Reglamento de Trabajo en cuanto a su naturaleza laboral, sin perjuicio de sus finalidades formativas y de los lineamientos específicos establecidos por la ley y la Circular del Ministerio de Trabajo para la implementación de dichos contratos.

ARTICULO 10. PERIODO DE PRUEBA: **ALFA TRADING S.A.S.** podrá pactar un período de prueba al inicio de la relación laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo. El periodo de prueba deberá constar siempre por escrito y no podrá exceder los límites legales establecidos, según la modalidad del contrato de trabajo celebrado.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin previo aviso, sin que haya lugar al pago de indemnización, sin perjuicio del reconocimiento y pago de los salarios y demás derechos causados hasta la fecha de terminación.

El período de prueba tendrá como finalidad permitir a **ALFA TRADING S.A.S.** evaluar las aptitudes, competencias y adaptación del trabajador al cargo, y al trabajador conocer las condiciones del empleo.

En ningún caso podrá pactarse período de prueba en los contratos laborales de aprendizaje, ni podrá establecerse un período de prueba superior al permitido por la ley.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 11. ALFA TRADING S.A.S. podrá vincular trabajadores de carácter **accidental o transitorio** para atender necesidades temporales, esporádicas o especiales.
La duración, condiciones y efectos de la vinculación de los trabajadores accidentales o transitorios se regirán por las disposiciones legales aplicables y por el contrato suscrito con **ALFA TRADING S.A.S.** Artículo 6 del C.S.T.

CAPITULO IV JORNADA LABORAL – HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 12. JORNADA LABORAL. La duración máxima de la Jornada Ordinaria Laboral será de 44 horas semanales, conforme lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, la cual tiene aplicación gradual desde la expedición de la Ley y hasta el 15 de julio de 2026.

ARTICULO 13. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO:

DIURNO: Es el que se realiza entre las 6:00 AM y las 7:00 PM (artículo 160, numeral 1, del Código Sustantivo de Trabajo, que fue modificado por la Ley 2466 de 2025).

NOCTURNO: Es el que se realiza entre las 7:00 PM y 6:00 AM.

ARTICULO 14. HORARIO DE TRABAJO: ALFA TRADING S.A.S. determina horarios para los Trabajadores según la necesidad en el desarrollo de la labor contratada y sin ir en contravía de lo dispuesto en la norma, conforme se especifica a continuación:

1. ADMINISTRATIVOS:

LUNES-MARTES-JUEVES Y VIERNES: HORA DE INGRESO: 8:00 AM HORA DE SALIDA: 6:00 PM

DIA MIERCOLES: HORA DE INGRESO: 8:00 AM HORA DE SALIDA 5:00 PM

HORA DE ALMUERZO y DESCANSO: 1 HORA según programación por proceso que varía de la siguiente manera:

- 12:00 a 1:00 PM
- 12:30 PM a 1:30 PM 1:00 PM a 2:00 PM

2. PROCESO LOGISTICO

LUNES-MIERCOLES-VIERNES: HORA DE INGRESO: 8:30 AM HORA DE SALIDA: 5:30 PM

MARTES Y JUEVES: HORA DE INGRESO: 8:30 AM HORA DE SALIDA: 5:00 PM

HORA DE ALMUERZO y DESCANSO: 1 HORA según programación por proceso que varía de la siguiente manera:

- 12:00 a 1:00 PM
- 12:30 PM a 1:30 PM
- 1:00 PM a 2:00 PM

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

SABADO: 7:00 AM a 12:00 PM

3. PROCESO PRODUCCION:

Se establecen horarios por turnos asignados por el LIDER DEL PROCESO y que se notifican oportunamente a los Trabajadores

PARÁGRAFO PRIMERO: ALFA TRADING S.A.S. tiene la facultad de ajustar el horario laboral de acuerdo con sus necesidades y de las labores desarrolladas por el TRABAJADOR y en aplicación al principio del IUS VARIANDI, siempre y cuando no se afecten los derechos del TRABAJADOR.

PARAGRAFO SEGUNDO: La hora de ingreso establecida corresponde a la hora en que el trabajador debe iniciar la ejecución de sus actividades laborales, por lo cual no existe en **ALFA TRADING S.A.S.** un tiempo establecido o permitido para que el TRABAJADOR llegue con posterioridad a dicha hora, ni mucho menos dicha hora corresponde a la marcación en el biométrico. Todo registro que dé cuenta de ingreso en horario diferente al establecido servirá como prueba para la apertura del proceso disciplinario correspondiente con la implicación de las sanciones respectivas.

PARÁGRAFO TERCERO. JORNADA ESPECIAL: ALFA TRADING S.A.S. y el trabajador podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **ALFA TRADING S.A.S.**, o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día (1) de descanso remunerado.

ALFA TRADING S.A.S. no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Parágrafo 1 -Artículo 161 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO V

HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO SUPLEMENTARIO, RECONOCIMIENTO Y PAGO

ARTÍCULO 15. HORAS EXTRAS-TRABAJO SUPLEMENTARIO: Se considera trabajo suplementario aquel laborado por fuera de la jornada ordinaria pactada entre el trabajador y **ALFA TRADING S.A.S.** La realización de horas extras deberá ser voluntaria para el trabajador y con previa programación y autorización del EMPLEADOR, con las salvedades que dispongan las normas laborales.

ARTICULO 16. LIMITES Y REGISTRO: El trabajo suplementario no podrá exceder los límites máximos diarios y semanales permitidos por la normativa laboral vigente. **ALFA TRADING S.A.S.**, llevará un registro individualizado de las horas extras laboradas por cada trabajador, en una minuta asignada a cada LIDER DE PROCESO según aplique, en el que constarán el número de horas y la clasificación de estas conforme al tipo de jornada en que se realizaron.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

ARTICULO 17. REMUNERACION DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: Las horas extras laboradas serán remuneradas con recargo sobre el valor de la hora ordinaria, de acuerdo con las tasas establecidas por la legislación laboral vigente según cada tipo de jornada (diurna, nocturna, dominical o festivo según corresponda) El valor de dichos recargos se calculará conforme a las normas aplicables vigentes al momento de su causación.

PARAGRAFO: ALFA TRADING S.A.S., no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, cuando no exista expresamente la autorización a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento.

ARTICULO 18. RECARGOS POR TRABAJO EN HORARIO ESPECIAL O EN DIAS DE DESCANSO: Cuando el trabajador labore fuera de la jornada ordinaria en condiciones que den lugar a recargo por horario nocturno, dominical o festivo, éstos serán reconocidos de conformidad con la normativa laboral aplicable, sin perjuicio de la remuneración por horas extras cuando corresponda.

PARAGRAFO: Los pagos a que hace referencia este capítulo se realizarán acorde al Código Sustantivo del Trabajo, Ley 2466 de 2025 y demás normas complementarias.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y REMUNERACION / VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 19. DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral vigente.

ARTICULO 20. REMUNERACIÓN. Todo trabajador que labore en un día de descanso obligatorio o festivo tendrá derecho a recibir remuneración adicional sobre su salario ordinario, correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, sin afectar la remuneración de la jornada habitual.

ARTICULO 21. DETERMINACION DE LA REMUNERACION: Se tomará como base para para el cálculo de la remuneración adicional los siguientes indicadores:

- a. Las horas trabajadas en el día de descanso obligatorio.
- b. Los recargos establecidos por la normatividad laboral vigente para trabajo en días de descanso obligatorio, incluyendo recargos.

ARTICULO 22. LEGISLACION APLICABLE: ALFA TRADING S.A.S. reconoce que los derechos establecidos en el presente artículo se ejercen en cumplimiento de la Legislación Laboral vigente, incluyendo las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 y el Código Sustantivo del Trabajo, y se ajustarán a cualquier modificación normativa futura.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

VACACIONES

ARTICULO 23. DERECHO A VACACIONES: Todo trabajador que haya prestado sus servicios a **ALFA TRADING S.A.S.** por el tiempo exigido por la legislación laboral vigente tendrá derecho a un descanso remunerado por concepto de vacaciones, en proporción al tiempo efectivamente laborado.

PARAGRAFO: ALFA TRADING S.A.S. no concederá vacaciones anticipadas bajo ninguna modalidad.

ARTICULO 24. CAUSACIÓN Y DISFRUTE: Las vacaciones se causan con base en el tiempo de servicio y deberán ser otorgadas dentro del período legal correspondiente. **ALFA TRADING S.A.S.** procurará que el disfrute de las vacaciones se realice de manera continua, sin perjuicio de los acuerdos permitidos y según el procedimiento interno respectivo, el cual se encuentra respaldado por la normativa laboral vigente.

ARTICULO 25. PROGRAMACIÓN. La programación de las vacaciones será definida por **ALFA TRADING S.A.S.**, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y procurando la adecuada planeación del descanso del trabajador, lo cual será comunicado con antelación razonable. Así mismo, se programarán a solicitud del Trabajador siempre y cuando se cumpla el procedimiento correspondiente y se encuentren causadas.

ARTICULO 26. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá la remuneración correspondiente calculada sobre el salario que resulte aplicable según su modalidad contractual y conforme a las reglas establecidas en el procedimiento interno de la compañía, el cual determina el pago el día hábil de inicio a sus vacaciones. Procedimiento con respaldo en la Legislación Laboral vigente.

ARTICULO 27. COMPENSACIÓN EN DINERO: La compensación de vacaciones en dinero solo procederá por acuerdo expreso entre **ALFA TRADING S.A.S.** y el TRABAJADOR y hasta el monto de la mitad de las vacaciones. Artículo 189 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 28. APLICACIÓN NORMATIVA: El reconocimiento, disfrute, fraccionamiento, interrupción y compensación de las vacaciones se regirán por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, las normas que lo modifiquen o complementen y la legislación laboral vigente.

PERMISOS - LICENCIAS REMUNERADAS

ARTICULO 29. GENERALIDADES DE PERMISOS Y LICENCIAS: **ALFA TRADING S.A.S.** concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas expresamente previstos en la Legislación Laboral vigente, cuando se configuren los supuestos legales que dan lugar a su reconocimiento, conforme lo dispuesto en el Artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue modificado por el Artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, y que corresponde a los siguientes:

1. "Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos: **(a)** atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos; **(b)** los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar primario que convivan bajo el mismo techo con el trabajador. **ALFA TRADING S.A.S.** establece que se otorgaran máximo tres (3) días hábiles por calamidad domestica al trabajador, previa verificación por parte del Subproceso de Talento Humano de los soportes respectivos allegados conforme se estipula en el procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL**.

4. 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 **ALFA TRADING S.A.S.**
5. 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.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

Todo Trabajador podrá solicitar permiso para asistir a reuniones u otras actividades escolares en calidad de acudiente, siempre y cuando su asistencia haya sido requerida de manera obligatoria por el centro educativo. Para efectos de justificación, deberá presentar la citación formal emitida por la institución educativa que demuestre tanto la obligatoriedad como la fecha y hora requerida. Lo anterior en cumplimiento a lo dispuesto en el procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL**.

7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

El Trabajador que requiera ausentarse de sus labores con ocasión a citación formal por una autoridad judicial, administrativa o legal, podrá hacerlos siempre y cuando presente copia de la citación con antelación no menor a dos (2) días hábiles o, en caso de urgencia, tan pronto como le sea posible. Este permiso será considerado justificado por el tiempo estrictamente necesario para cumplir con la diligencia, sin perjuicio de la obligación del personal contratado de notificar su ausencia al jefe inmediato y coordinar las actividades pendientes, de conformidad al procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL**.

PARAGRAFO: Los permisos o licencias se concederán con sujeción al procedimiento establecido por **ALFA TRADING S.A.S.**, y siempre y cuando se acredite con la prueba idónea correspondiente.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

ARTICULO 30. RESPECTO DE LA ASISTENCIA A CITAS MEDICAS: Cumpliendo el procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL** establecido por **ALFA TRADING S.A.S.**, se otorgará el permiso correspondiente que dará lugar según la cita médica a reposición o no del tiempo o a la concesión o no del Permiso, y que se resume en cuanto a la generalidad, así:

*"Todo trabajador que deba o necesite ausentarse de las instalaciones de **ALFA TRADING S.A.S.** o de sus actividades laborales, debe diligenciar el formato **FR-TH 008 PERMISOS A LOS EMPLEADOS**, mínimo con dos días de anticipación a la fecha requerida para ausentarse, especificando la solicitud según la necesidad presentada, informar y hacer firmar por su jefe inmediato, quien autoriza el permiso solicitado; el trabajador debe radicar el formato **FR-TH 008 PERMISOS A LOS EMPLEADOS**, junto con el documento que soporta el requerimiento (cuando aplique). Estos documentos son archivados para posterior análisis de las causales de ausentismo."*

El tiempo concedido deberá ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria sin que esta compensación represente horas extras, siempre y cuando dicho permiso no se encuentre enmarcado en especialista o urgencia y se halle probado a **ALFA TRADING S.A.S.** según corresponde.

ARTICULO 31. EN PERIODO DE LACTANCIA: **ALFA TRADING S.A.S.**, concederá (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno, a solicitud de la TRABAJADORA-MADRE, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo durante los seis (6) primeros meses de edad y una vez cumplido ese periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años del menor.

Estos descansos pueden ser definidos según horario laboral por el subproceso de Talento Humano en conjunto con el jefe inmediato.

Para tener este derecho, la trabajadora, deberá cumplir con lo dispuesto por **ALFA TRADING S.A.S.** en el procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL**.

ARTICULO 32. LICENCIAS Y CONDICIONES: 1. LICENCIA DE LUTO: Se aplicará lo dispuesto el numeral 10º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, concediendo al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARAGRAFO: Tal hecho deberá demostrarse con cumplimiento al procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL** establecido por **ALFA TRADING S.A.S.**, para que se tenga como tal.

2. LICENCIA DE MATERNIDAD: **ALFA TRADING S.A.S.**, reconocerá a la trabajadora en estado de embarazo la licencia de maternidad remunerada, en los términos, duración y condiciones previstas

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

en el Código Sustantivo de Trabajo- Artículo 236, la Ley 1468 de 2011 por medio del cual se modifica el artículo 236 del CST para reforzar la protección y garantizar la remuneración durante la licencia de maternidad, la Ley 1822 de 2017 por medio de la cual se amplía el periodo de la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas y establece reglas sobre descanso pre parto y post parto, la Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se amplía licencia de paternidad, se crea licencia parental compartida, flexible de tiempo parcial y se dictan otras disposiciones.

La licencia se otorgará con ocasión del parto y comprenderá el período prenatal y postnatal que determine la normativa aplicable, previa acreditación médica y cumplimiento de los requisitos legales.

Durante la licencia de maternidad, la trabajadora tendrá derecho al pago de la remuneración correspondiente, sin perjuicio de las prestaciones y garantías derivadas de la protección especial a la maternidad previstas en la ley.

El reconocimiento, pago, prórrogas, situaciones especiales, así como los efectos de la licencia de maternidad, se regirán por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, las normas del Sistema de Seguridad Social y la legislación laboral vigente, incluidas las disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

3. LICENCIA DE PATERNIDAD: ALFA TRADING S.A.S. reconocerá al trabajador la licencia de paternidad remunerada, en los términos, duración y condiciones previstos en la legislación laboral y del Sistema de Seguridad Social vigentes.

Se otorgará con ocasión del nacimiento del hijo o hija del trabajador y se disfrutará a partir de la fecha del nacimiento, por el período legalmente establecido, sujeto al reconocimiento económico por parte de la Entidad Promotora de Salud (EPS) y al cumplimiento de los requisitos de cotización exigidos por la normativa aplicable.

La licencia procederá respecto de los hijos del trabajador nacidos del cónyuge o de la compañera permanente con independencia de la naturaleza del vínculo jurídico, civil o personal existente con la madre, siempre que la paternidad se encuentre debidamente acreditada. Para el otorgamiento de la licencia, el trabajador deberá presentar ante el subproceso de Talento Humano el Registro Civil de Nacimiento y los demás documentos requeridos por la EPS para el reconocimiento de la prestación económica, dentro del término legal establecido en el procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL**.

PARAGRAFO. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso o licencia, procederá la terminación del contrato con justa causa surtido el proceso disciplinario correspondiente.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

CAPÍTULO VII SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

El Código Sustantivo del Trabajo expresa:

TITULO I. SALARIOS

ARTICULO 33. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 34. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

ARTÍCULO 35. Formas y libertad de estipulación: **ALFA TRADING S.A.S.** podrá convenir con sus TRABAJADORES la forma de remuneración, el monto y el mismo horario, estipulaciones que nunca irán en contra vía de la regulación laboral respectiva.

ARTÍCULO 36. ALFA TRADING S.A.S. reconocerá al trabajador una remuneración por sus servicios, de conformidad con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, que incluirá el salario base y las prestaciones sociales, pagos por recargos, horas extras y demás conceptos previstos en la legislación laboral y de seguridad social vigente.

La remuneración y demás beneficios del trabajador se regirán por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, y la normativa que las modifique, complemente o sustituya.

ARTICULO 37. PERIODOS DE PAGO: El pago del salario, junto con horas extras y trabajo suplementario se efectuará de manera quincenal, mediante transferencia bancaria a la cuenta informada por el Trabajador al momento de la vinculación laboral, en cumplimiento de las normas sobre oportunidad y regularidad de pagos o de ser el caso conforme a los procedimientos establecidos por **ALFA TRADING S.A.S.**, los cuales se notifican al Trabajador al momento de la vinculación laboral.

PARAGRAFO: ALFA TRADING S.A.S., tiene definido unas fechas en las cuales paga salarios, las cuales comunica al TRABAJADOR al inicio de la relación contractual en las inducciones entregadas, en el

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

mismo contrato y en caso de modificarse cualquier fecha de pago se comunica al TRABAJADOR mediante circular oportuna cualquier inconveniente que llegue a presentarse y que afecte los pagos.

CAPITULO VIII

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

TITULO I

SERVICIOS MEDICOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD

ARTICULO 38. Es obligación de **ALFA TRADING S.A.S.** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial con respecto al 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.

ARTICULO 39. Los trabajadores que ingresen a laborar con **ALFA TRADING S.A.S.** deberán practicarse la Evaluación Médica Ocupacional de Pre ingreso en la IPS contratada por la organización.

ARTICULO 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por la Entidad Promotora de Salud EPS a la cual se encuentre afiliado. En el caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, los servicios serán prestados por la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL a través de la IPS a la cual sea direccionado. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 41. ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y al subproceso de Talento Humano, quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico de la EPS correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificado para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO PRIMERO. ALFA TRADING S.A.S., solo aceptará incapacidades expedidas por la EPS correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Toda incapacidad deberá ser informada por el trabajador oportunamente al su jefe inmediato y al subproceso de Talento Humano, especificando el tiempo que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de la incapacidad ante el subproceso de Talento Humano.

PARÁGRAFO TERCERO. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que asista a la EPS, está obligado, además, a comprobar el tiempo empleado en la consulta.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

PARÁGRAFO CUARTO. En cuanto al reconocimiento del auxilio por incapacidad no laboral, Alfa Trading S.A.S., pagará al trabajador por la incapacidad el valor establecido legalmente cuando se presente de 1 a 2 días, cuando la incapacidad supere este tiempo, es decir, a partir del 3er día en adelante, la incapacidad será reconocida por la EPS y pagada en la forma que estipula la ley.

ARTICULO 42. TRATAMIENTOS E INSTRUCCIONES MÉDICAS: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen **ALFA TRADING S.A.S.** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador esté en tratamiento médico, previamente deberá diligenciar el formato de solicitud de permiso establecido y adjuntar el soporte de la cita o el examen médico a realizar, este debe ser presentado con mínimo dos (2) días de anticipación al jefe inmediato para que este conceda el permiso a que haya lugar y sea radicado en el subproceso de Talento Humano.

ARTICULO 43. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **ALFA TRADING S.A.S.** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo, siendo obligatorio el uso de los elementos de protección personal proporcionados por el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

ARTICULO 44. En caso de accidente de trabajo, el trabajador, un compañero y/o el jefe inmediato, deberá informar al proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo de inmediato, que brindará el primer auxilio al trabajador que sufrió el accidente, y procederá con el reporte a la ARL, el direccionamiento al médico e implementación de todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTICULO 45. COMUNICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO: Cuando hubiere un accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicara inmediatamente a su jefe inmediato y/o al proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicara, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 46. ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO: la empresa deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual tendrá que determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales ARL y a la entidad promotora de salud EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 47. RIESGOS LABORALES: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto Alfa Trading S.A.S como los trabajadores, se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, la Resolución 312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y demás establecidas de conformidad con la legislación vigente sobre la materia que le sean aplicables a la organización de acuerdo con su actividad económica y tipo de riesgos.

ARTICULO 48. ABUSO DEL DERECHO: Los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad o tengan alguna condición especial de salud y abusen del derecho de conformidad al numeral 11 Resolución 3050 de 2022, **ALFA TRADING S.A.S.** procederá a realizar la respectiva denuncia a las entidades competentes e iniciar el debido proceso disciplinario

TITULO II PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD- ARTICULO 108 #10 C.S.T.

ARTÍCULO 49: Las prescripciones de orden y Seguridad para **ALFA TRADING S.A.S.**, se establecen como deberes para los TRABAJADORES y corresponden a las siguientes:

- 1) Observar la misión, visión y valores de **ALFA TRADING S.A.S.**, así como los principios éticos y morales.
- 2) Respeto y subordinación a los superiores.
- 3) Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
- 4) Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- 5) Procurar armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones interpersonales y en la ejecución de labores.
- 6) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **ALFA TRADING S.A.S.**
- 7) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 8) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 9) Mantenerse en estado de limpieza, en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le ha sido encomendada y hacer un uso adecuado de las instalaciones de **ALFA TRADING S.A.S.**
- 10) Acatar el conducto regular en sus relaciones con **ALFA TRADING S.A.S.**
- 11) Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso dentro del alcance de cada proceso

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

CAPITULO IX ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 50. El orden Jerárquico de **ALFA TRADING S.A.S.** está definido según los cargos existentes en la compañía. El **FR-AG 001 ORGANIGRAMA** se encuentra público en el Sistema Integrado de Gestión y es socializado a todos los Trabajadores al momento de inicio de la relación contractual.

Para efectos de conocimiento se hace referencia a la estructura organizacional que corresponde a la siguiente:

- GERENTE GENERAL
- SUBGERENTE GENERAL
- GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
- GERENTES COMERCIALES
- LIDERES
- COORDINADORES
- ASISTENTES
- EJECUTIVOS COMERCIALES
- ALMACENISTAS
- MONTACARGUISTAS
- MONITORES
- CORTADORES TEXTILES
- AUXILIARES

CAPITULO X LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 51. Conforme lo dispuesto en el CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, está prohibido contratar a menores de 18 años para el desarrollo de determinadas actividades como de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Artículo 242- numeral 2 del CST, ni en trabajos subterráneos de minas. Artículo 242 – numeral 3, así como demás prohibiciones al respecto que indique la norma Laboral, el Código de la Infancia y Adolescencia y demás normas pertinentes.

PARAGRAFO: En **ALFA TRADING S.A.S.** no está permitido la contratación de menores de edad, excepto en casos puntuales referentes a CONTRATOS DE APRENDIZAJE, caso en el cual se contare con los permisos necesarios por la autoridad competente de Estudio y del Ministerio de Trabajo.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

CAPITULO XI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA ALFA TRADING S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

TITULO I

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR

ARTICULO 52. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales 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, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias de Ley.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de transporte si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, **ALFA TRADING S.A.S.** le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Registrar conforme la norma el tiempo extra laborado por los Trabajadores.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. En caso de que la lactancia supere los 6 meses del menor, la trabajadora deberá remitir un certificado por parte del médico pediatra cada dos meses donde confirme que la trabajadora es madre lactante.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. **ALFA TRADING S.A.S.** proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a ALFA TRADING S.A.S, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
14. Dar cumplimiento a los requisitos en materia de Seguridad y Salud en El Trabajo, de acuerdo a lo especificado en Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019, Estándares Mínimos de

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas complementarias y adicionales que lo modifiquen.

15. De conformidad a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 57 del CST, **ALFA TRADING S.A.S.** está obligado a Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) 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
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de **ALFA TRADING S.A.S.**
- e) 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.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, debidamente justificadas y soportadas.

PARAGRAFO. A efectos de poder acceder a dicha concesión LOS TRABAJADORES deben dar cumplimiento al procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DEL AUSENTISMO LABORAL** el cual se encuentra publicado en el servidor en la carpeta de procedimiento del subproceso de Talento Humano del Sistema Integrado de Gestión. El procedimiento es divulgado por los cargos designados en el subproceso de Talento Humano durante las inducciones y capacitaciones programadas anualmente.

16. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

17. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

18. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

19. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en **ALFA TRADING S.A.S.** a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

20. Cuando **ALFA TRADING S.A.S.** acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

21. Cumplir a cabalidad con el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas pertinentes que reglamenten el vínculo laboral

TITULO II OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 53: Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **ALFA TRADING S.A.S.** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **ALFA TRADING S.A.S.**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de **ALFA TRADING S.A.S.** o que se hayan dispuesto para uso exclusivo de sus empleados.
5. Guardar reserva absoluta en relación a los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de **ALFA TRADING S.A.S.** de cualquier índole o que estén relaciones con los socios, usuarios o contratistas.
6. Analizar los riesgos de su tarea y reportar a su jefe inmediato cualquier desviación que pueda ir en contra de su seguridad o salud, antes de iniciar sus labores.
7. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
8. Dar cumplimiento cabal a las políticas que, para la adecuación y desarrollo de su objeto social, implemente **ALFA TRADING S.A.S.**
9. Administrar adecuadamente los recursos de forma seria, segura, rentable y eficiente.
10. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de **ALFA TRADING S.A.S.**, clientes, proveedores, socios o trabajadores.
11. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

PARAGRAFO: Cuando surtido el debido proceso se demuestre que la pérdida, daño o averías de la herramienta o material corresponde a la responsabilidad del trabajador, el trabajador asume cancelar el costo de la reparación o reposición, **ALFA TRADING S.A.S.**, estaría autorizado expresamente para realizar el descuento que se determina entre LAS PARTES. Artículo 149 CST.

12. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, a quienes tratara con el debido respeto, de conformidad con las normas de obediencia y las buenas costumbres.
13. Acatar las normas y prescripciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que deban cumplir los trabajadores de acuerdo con el trabajo que desempeñen.
14. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de **ALFA TRADING S.A.S.**
15. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la ARL o EPS o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales dentro y fuera de la labor, procurando el cuidado integral de su salud.
16. Procurar el cuidado integral de su salud;
17. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
18. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
19. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
20. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
21. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
22. No fumar, ni ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes dentro de las instalaciones de **ALFA TRADING S.A.S.**, ni a los alrededores, en horario laboral, ni consumir cualquier tipo de sustancia psicoactiva. Para tal efecto, los TRABAJADORES se obligan a cumplir las siguientes políticas, estipuladas por **ALFA TRADING S.A.S.**: (I) **PT-SST 002 POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS** y (II) **PT-SST 003 POLITICA DE NO FUMADORES**, las cuales son públicas y divulgadas al momento de la vinculación laboral con **ALFA TRADING S.A.S.** se encuentran publicadas en las diferentes bodegas.
23. Cumplir con las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de **ALFA TRADING S.A.S.**, CLIENTES, PROVEEDORES y cualquier sitio en el que se encuentre en desarrollo de su labor y en representación de la organización.
24. No sustraer de **ALFA TRADING S.A.S.** los implementos de trabajo, ni ninguna clase de elemento, materia prima, inventario que sea de propiedad de esta y sin obrar autorización expresa del Superior Jerárquico.
25. Presentarse al trabajo atendiendo el protocolo de etiqueta y vestuario dispuesto por **ALFA TRADING S.A.S.**
26. Atender a los clientes internos y externos de **ALFA TRADING S.A.S.** con diligencia y respeto.
27. Acudir a los requerimientos órdenes e instrucciones de los Gerentes y Jefes inmediatos en el ejercicio regular de sus funciones.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

28. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
29. Dar cumplimiento al procedimiento **PR-TH 006 CONTROL DE AUSENTISMO LABORAL**, cuando se presente cualquier situación que conlleve a su falta al trabajo.
30. No vender, ni comprar ningún tipo de mercancía en su horario laboral, ni dentro de las instalaciones de **ALFA TRADING S.A.S.**
31. Registrar anualmente en el formato **FR-TH 039 CREACIÓN Y/O ACTUALIZACION DATOS PERSONALES** ante el subproceso de Talento Humano los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, edades, etc., y toda aquella información personal que la compañía necesite mantener actualizada, como la dirección exacta de su domicilio, avisando oportunamente cualquier cambio, entendiendo válidamente remitido y notificado el acto de que se trate, siempre, con la debida autorización para el tratamiento de datos, conforme lo dispuesto en la Ley 1582 de 2012, esta información es exclusiva para actualización de datos y cumplimiento legal de afiliaciones a Seguridad Social al momento de vinculación y para efectos de dar cumplimiento a procedimientos internos de **ALFA TRADING S.A.S.**
32. Cumplir con el horario establecido por **ALFA TRADING S.A.S.**
33. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones, y correcciones relacionadas con el trabajo.
34. Dar cumplimiento a procedimientos, instrucciones de uso permanente de elementos de protección personal según aplique.
35. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles desempeño, calidad, puntualidad, preparación, contenido, cuidado y pericia que le señale **ALFA TRADING S.A.S.** o los que la labor u oficio requieran.
36. Abstenerse de celebrar negocios o intentar hacerlo con cualquier cliente de **ALFA TRADING S.A.S.** o intentar hacerlo mediante un tercero y de recibir cualquier tipo de gratificación , obsequio, regalo o beneficio en dinero o especie, salvo autorización expresa del EMPLEADOR.
37. Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
38. Colocar al servicio de **ALFA TRADING S.A.S.**, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas, y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las ordenes e instrucciones que le imparta **ALFA TRADING S.A.S.** o sus representantes.
39. Mantener en estricta reserva y confidencialidad de la información que conozca en desarrollo de la labor contratada y del vínculo contractual con **ALFA TRADING S.A.S.**, Toda la información manejada y entregada es exclusiva de propiedad de **ALFA TRADING S.A.S.**, Así como también la información que conozca en el desarrollo de su labor de los representantes de **ALFA TRADING S.A.S.**
40. Cumplir con los indicadores de desempeño definidos para su proceso, alineados con los objetivos de productividad, eficiencia y calidad establecidos por **ALFA TRADING S.A.S.**, el incumplimiento sistemático y sin justificación de estos podrá ser considerado como una falta leve y de ser reiterativa conlleva a una falta grave por incumplimiento a sus funciones.
41. Presentar por escrito y en forma puntual los informes requeridos por **ALFA TRADING S.A.S.** o sus representantes.
42. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma escrita, según las políticas establecidas por **ALFA TRADING S.A.S.** o sus representantes.
43. No descuidar, ni abandonar el lugar del trabajo para realizar actividades diferentes a las derivadas del objeto contratado.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

44. Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o suplantar, falsificar documento alguno que conlleve a cobrar al EMPLEADOR lo no debido.
45. Entregar y legalizar según corresponda, en los tiempos establecidos los dineros o soportes que acrediten los dineros recibidos por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones. Siempre cumpliendo con los procedimientos establecidos por **ALFA TRADING S.A.S.**
46. Emplear los servicios informativos de **ALFA TRADING S.A.S.** para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlos para temas personales o de entretenimiento distinto que eviten el desarrollo y cumplimiento eficiente de su labor.
47. No permitir, que terceras personas, ajenas al empleador ingresen a las instalaciones de la EMPRESA sin autorización previa de **ALFA TRADING S.A.S.** o sus representantes.
48. Registrar su ingreso y salida de **ALFA TRADING S.A.S.** mediante el mecanismo que esta última haya dispuesto para el control de horario de los trabajadores.
49. Asistir a las diligencias de descargos a las cuales haya sido citado.
50. Cumplir a cabalidad todas las políticas estipuladas por **ALFA TRADING S.A.S.** que se encuentran incluidas dentro de Sistema Integrado de Gestión y que son divulgadas en los procesos de inducción y reinducción a todos los trabajadores.
51. Cumplir a cabalidad todos los controles establecidos por **ALFA TRADING S.A.S.** para PROVEEDORES, CLIENTES y TRABAJADORES.
52. Cumplir a cabalidad los procedimientos internos del Proceso al que pertenezca cada TRABAJADOR y que conoce al momento de la vinculación laboral.

TITULO III PROHIBICIONES PARA ALFA TRADING S.A.S.

ARTÍCULO 54: Se establecen como prohibiciones al EMPLEADOR, conforme lo dispuesto en el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo:

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 Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía, **ALFA TRADING S.A.S.** puede retener el valor respectivo en los casos establecidos en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **ALFA TRADING S.A.S.**
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 éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente **ALFA TRADING S.A.S.** 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 **ALFA TRADING S.A.S.** Así mismo cuando se compruebe que **ALFA TRADING S.A.S.** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
11. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. (Numeral adicionado por la Ley 2466 de 2025)
12. 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. (Numeral adicionado por la Ley 2466 de 2025)
13. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. (Numeral adicionado por la Ley 2466 de 2025)
14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. (Numeral adicionado por la Ley 2466 de 2025)
15. 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. (Numeral adicionado por la Ley 2466 de 2025)
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental. (Numeral adicionado por la Ley 2466 de 2025)

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

TITULO IV PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 55: Se prohíbe a los TRABAJADORES:

1. Sustraer de **ALFA TRADING S.A.S.** los implementos de trabajo, las materias primas, productos, información, equipos de cómputo, celulares, y cualquier documento de propiedad de **ALFA TRADING S.A.S.** o integrante de esta o sus Representantes sin autorización previa y formal emitida por el EMPLEADOR
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **ALFA TRADING S.A.S.**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Está prohibido inminentemente, hacer colectas, ventas de cualquier índole, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda o campaña política dentro del lugar de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **ALFA TRADING S.A.S.** en objetivos distintos del trabajo contratado.

PARAGRAFO: Las anteriores prohibiciones acordes a lo dispuesto en el artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo.

9. Fumar en el establecimiento de trabajo y en el lugar donde se desempeñan las labores.
10. Las confrontaciones entre compañeros, con malas palabras o agresiones físicas.
11. Atender visitas personales en el lugar de trabajo.
12. Utilizar el teléfono para llamadas personales en el horario de trabajo como habito diario y excediendo uso del tiempo laboral y más allá de un tiempo razonable.
13. Utilizar términos no adecuados, discutir, manejar conductas que incomoden a los clientes de **ALFA TRADING S.A.S.**
14. Está prohibido inminentemente las relaciones afectivas o amorosas entre los colaboradores; entre los colaboradores y los proveedores; entre los colaboradores y los prestadores in House de servicio. Toda vez que estas pueden causar conflicto de interés, perjudicar el ambiente laboral en **ALFA TRADING S.A.S.** y generar distractores que afecten el desarrollo normal de la labor contratada.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificaciones u oficinas de trabajo.
16. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de **ALFA TRADING S.A.S.** sin autorización expresa y por escrito de la misma.
17. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
18. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones o tertulias, durante el tiempo de trabajo.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

19. Fijar avisos o papeles de cualquier clase, en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por ALFA TRADING S.A.S., o escribir en los baños, carteleras, muros internos o externos de la misma.
20. Tomar alimentos y bebidas en los sitios no autorizados por **ALFA TRADING S.A.S.** para ello.
21. Los trabajadores no podrán exceder los horarios dispuestos por **ALFA TRADING S.A.S.**, según los turnos establecidos, destinados a descanso o consumo de alimentos
22. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de **ALFA TRADING S.A.S.** en horas hábiles de trabajo.
23. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de **ALFA TRADING S.A.S.**, salvo el desgaste normal de los mismos.
24. Dejar de registrar la hora de llegada y la hora de salida en el biométrico.
25. Mantener con personas extrañas a **ALFA TRADING S.A.S.** intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho indebido de la misma.
26. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de **ALFA TRADING S.A.S.**, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
27. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con **ALFA TRADING S.A.S.**, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza **ALFA TRADING S.A.S.** para el desarrollo del objeto social.
28. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
29. Usar distractores durante el tiempo de su trabajo, como celular personal para películas, videos, series, juegos o comunicaciones reiterativas de chat.
30. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
31. Salir de **ALFA TRADING S.A.S.** durante las horas de trabajo sin permiso expreso y escrito del superior respectivo.
32. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de **ALFA TRADING S.A.S.**, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
33. Mantener, consumir o expender, dentro o fuera de **ALFA TRADING S.A.S.** y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
34. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
35. Se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra **ALFA TRADING S.A.S.** o colaboradores de esta, por parte del trabajador dentro o fuera de ella.
36. Transportar en los vehículos de **ALFA TRADING S.A.S.** documentos u objetos ajenos a ella.
37. Dejar que los vehículos de **ALFA TRADING S.A.S.** sean conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
38. Sacar de **ALFA TRADING S.A.S.** o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta.
39. Sacar o intentar sacar de **ALFA TRADING S.A.S.**, paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización del empleador, teniendo que permitir siempre que sean examinados y observados por las personas señaladas para tal efecto.
40. Usar la materia prima en labores que no sean propias desperdiciando y permitiendo que se destinen a fines diferentes a su objeto.
41. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de **ALFA TRADING S.A.S.**, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
42. Intervenir los equipos de propiedad de **ALFA TRADING S.A.S.** sin la aprobación y soporte del personal TICS.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

- 43.** Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar el hecho.
- 44.** Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de **ALFA TRADING S.A.S.** o tomar parte en tales actos.
- 45.** Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
- 46.** Los trabajadores no podrán negarse a permitir su requisa por parte del personal de Seguridad Física.
- 47.** No comunicar a **ALFA TRADING S.A.S.** en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios a la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones de **ALFA TRADING S.A.S.** o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.
- 48.** Omitir contestar los teléfonos, o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio, tales como gritar o irrespetar al interlocutor, colgar la llamada, etc.
- 49.** Negarse a firmar las comunicaciones o citaciones que se le divulguen a pesar de haberlas recibido o conocido.
- 50.** Incumplir el contrato de trabajo, el reglamento de trabajo y/o el manual de convivencia del empleador.
- 51.** No acatar los procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR.

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACION; ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE ELLAS

TITULO I – ESCALA DE FALTAS

ARTICULO 56. ALFA TRADING S.A.S. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el Artículo 114 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 57. ESCALA DE FALTAS: En **ALFA TRADING S.A.S.** se han clasificado las FALTAS en GRAVES y LEVES, tomando como base los principios constitucionales del debido proceso, proporcionalidad y razonabilidad.

ARTICULO 58. FALTAS LEVES: Es toda conducta del trabajador que constituya un incumplimiento ocasional, no reiterado, que no compromete de manera significativa el normal desarrollo de las labores y de la actividad del EMPLEADOR.

Corresponden a FALTAS LEVES las siguientes:

- a) El retardo por primera vez en la hora de entrada e inicio de labores, sin excusa suficiente.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin justificación válida y reportada oportunamente.
- c) La ausencia injustificada a su jornada laboral.
- d) El incumplimiento del trabajador de sus obligaciones contractuales, procedimientos, políticas, circulares y desacato a instrucción impartida por **ALFA TRADING S.A.S.** por primera vez, cuando no cause perjuicio al EMPLEADOR.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

- e) El retardo o la falta sin justificación o excusa suficiente a las reuniones o capacitaciones programadas con anterioridad dentro de la jornada de trabajo, y sin excusa suficiente.
- f) No portar, o portar deficientemente el uniforme de dotación (prenda de vestir, EPP y Carnet) durante las jornadas de trabajo.
- g) No cumplir con el protocolo de vestimenta estipulado por **ALFA TRADING S.A.S.**,
- h) El no acatamiento de cualquier orden impartida por el superior jerárquico sobre actividades propias de **ALFA TRADING S.A.S.** y según el caso particular y el grado de afectación a los intereses del EMPLEADOR.
- i) El incumplimiento de los requisitos de las normas que pertenecen al Sistema Integrado de Gestión.
- j) El incumplimiento de las órdenes o directrices establecidas a través de memorandos o cualquier otro comunicado enviado a los trabajadores por parte de **ALFA TRADING S.A.S.**
- k) El no cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, y de los procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente demostrado.
- l) El uso del celular personal en actividades personales por más de un tiempo razonable o ejecución de actividades distractoras que afecten el desarrollo habitual de sus obligaciones.

PARAGRAFO: La reincidencia en la comisión de FALTAS LEVES, conlleva a la comisión de una falta grave, dando inicio al respectivo proceso disciplinario.

ARTICULO 59. FALTAS GRAVES: Se considera falta grave toda conducta del trabajador que constituya un incumplimiento significativo o reiterado de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, que afecte de manera directa la disciplina laboral, el normal desarrollo del trabajo, la autoridad del empleador o genere perjuicio a la empresa, a terceros o a otros trabajadores.

Se establecen las siguientes faltas graves y dan lugar inclusive a la terminación del contrato por justa causa, surtido el debido proceso:

- a. La comisión de errores de diagramación, digitación o de avisos propios de **ALFA TRADING S.A.S.**, errores de impresión de documentos que contengan información financiera y contable de la compañía, errores en la liquidación de nómina, facturas y demás documentos que deban ser anulados o repuestos; bien sea por descuido, negligencia, impericia o cualquier motivo semejante.
- b. El otorgamiento de descuentos o la modificación de los precios sin autorización por la Gerencia General y Gerencia Administrativa y Financiera o los realizados por debajo de los porcentajes o tarifas dispuestas por **ALFA TRADING S.A.S.**
- c. El incumplimiento del trabajador de sus obligaciones contractuales, procedimientos, políticas, circulares y desacato a instrucción impartida por **ALFA TRADING S.A.S.** que conlleve a perjuicios económicos para el EMPLEADOR e inclusive afectación de bienes, terceros, u otros trabajadores.
- d. Suscribir contratos con entidades oficiales sin la firma del Gerente o representante legal.
- e. Suplantar la identidad de compañeros de trabajo, superiores jerárquicos y cualquier individuo con algún vínculo laboral, comercial y en desarrollo de las actividades con alcance a su cargo.
- f. Sustracción de los productos almacenados y comercializados por **ALFA TRADING S.A.S.**, sin previa autorización de los responsables asignados para este fin.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

- g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- h. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo.
- i. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del EMPLEADOR excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
- j. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- k. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- l. Alterar documentos.
- m. Usar los útiles o herramientas suministradas por el EMPLEADOR en objetos distintos del trabajo contratado.
- n. La titularidad de incidentes que causen perjuicios o daños morales y materiales a **ALFA TRADING S.A.S.**, o a las personas o que impliquen grave daño al prestigio y recorrido financiero de la compañía.
- o. Todos los actos que indiquen fraude o daño deliberado, ya sea faltando a la verdad, como falsificar firmas, sellos, cheques, facturas, o borrando información veraz.
- p. La reincidencia por tercera vez en el no cumplimiento del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento de Trabajo o contrato laboral, sin excusa suficiente y válida.
- q. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de **ALFA TRADING S.A.S.**, o de los bienes de terceros confiados al mismo.
- r. Consumir en el lugar de trabajo o en lugares públicos sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psicológica.
- s. Asistir al trabajo así sea por una (1) en estado de EMBRIAGUEZ o bajo el efecto de sustancias alucinógenas, cuando sea comprobado.
- t. Utilizar de manera injustificada los recursos de **ALFA TRADING S.A.S.**, en beneficio propio.
- u. No cumplir con todas las disposiciones de la compañía en materia de Seguridad y Calidad en el manejo de la información, en el área de su competencia.
- v. No mantener la confidencialidad y la reserva sobre la información declarada como de alto riesgo en la compañía.
- w. Realizar copias de la información confidencial (derechos de autor y protección de datos) de la compañía sin autorización en medio física o magnética.
- x. Instalar software sin autorización del área de tecnología.
- y. Ocultar información contable que pueda afectar y perjudicar la situación financiera de la compañía.
- z. Atentar fraudulentamente contra los bienes o personas que se encuentren al interior de la compañía.
- aa. Autorizar, ordenar, retener, distraer, apoderarse, aprovechar o utilizar en forma indebida los dineros, valores, u otros bienes o recursos de la compañía o de terceras personas que por razón de su oficio tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.
- bb. Ejecutar acto de violencia física o moral, irrespetar, atemorizar, intimidar o coaccionar a cualquier usuario, compañero de trabajo o directivo, dentro y fuera de las instalaciones de la compañía.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

- cc. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo de **ALFA TRADING S.A.S.**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.
- dd. Que la información contable y financiera no se encuentre debidamente conciliada, y se presenten errores de información en la consolidación y presentación de Estados Financieros.
- ee. Que no se presenten oportunamente los impuestos y no se cumpla a cabalidad con los requerimientos legales, fiscales, tributarios y demás requerimientos exigidos por los entes de control.
- ff. No Reportar la información financiera de la compañía a las entidades regulatorias de orden nacional y local que la ley exige en los tiempos determinados.
- gg. No realizar buena administración de los recursos dados en efectivo para sostenimiento administrativo de **ALFA TRADING S.A.S.**
- hh. Cometer actos de corrupción, o actuar de mala fe, en contra de la compañía, sus clientes o sus compañeros de trabajo.
- ii. Solicitar y/o aceptar dineros, dadas, agasajos, regalos, favores, o cualquier otra clase de beneficios a cambio del cumplimiento, incumplimiento, omisión, negación, retardar u obstaculizar el despacho o gestión de los asuntos, de las funciones, deberes y responsabilidades propias del cargo.
- jj. Grave daño a los intereses económicos y financieros y/o al buen nombre de la compañía, cuando el trabajador con causa o con ocasión del ejercicio de sus funciones, ya sea por acción o por omisión, genere hechos dañinos a terceros que permitan la imputación de responsabilidad civil a **ALFA TRADING S.A.S.**, o cuando la compañía deba afrontar procesos judiciales y administrativos, sancionatorios fiscales y tributarios, ante las entidades competentes que la exponga a una indemnización, sanción, multa, o suspensión definitiva o transitoria del objeto social o de una parte de su actividad empresarial.
- kk. Dañar intencionalmente la imagen de la compañía o atentar contra la correcta prestación del servicio.
- ll. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de **ALFA TRADING S.A.S.**, donde preste los servicios el trabajador, o de determinados trabajadores del mismo.
- mm. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios del empleador, a fin de obtener de estos préstamos, dadas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de trabajador de **ALFA TRADING S.A.S.**
- nn. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio de carácter particular, con otros trabajadores o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.
- oo. Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución este atribuida expresa e inequívocamente a otro trabajador, salvo el caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden superior.
- pp. Prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad o escritorios, a personal no autorizado o a terceros; prestar llaves de ingreso a las instalaciones u oficios a terceros o a personal no autorizado, o permitir su ingreso en horas no hábiles.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

- qq.** Causar daño a los equipos de informática o tecnológicos de la compañía, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde de la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.
- rr.** Transgredir el deber de exclusividad de la compañía.
- ss.** No cumplir con las responsabilidades del Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- tt.** Violar el pacto y acuerdo de confidencialidad especificado en el contrato individual de trabajo.
- uu.** La suspensión, decomiso o cancelación de la licencia de conducción por parte de la autoridad competente, si el objeto del contrato de trabajo a quien se le haya asignado un vehículo que esté al servicio de la compañía o quien tenga uno bajo sus responsabilidades y funciones justamente la conducción de vehículos.
- vv.** La suspensión o cancelación de la autorización, licencia, o tarjeta para ejercer una profesión, técnica u oficio por entidad u autoridad competente cuando dicha condición sea requisito para la ejecución de la labor para la cual fue contratado el trabajador.
- ww.** La reiteración o reincidencia en la imposición de sanciones disciplinarias por faltas leves y graves que no constituyan justa causa para la terminación del contrato.
- xx.** No atención o ejecución de procesos disciplinarios en el término establecido.
- yy.** La comprobación positiva de conductas de Acoso Sexual Laboral, posterior a la debida ejecución del proceso disciplinario.
- zz.** La reincidencia o incumplimiento de los compromisos establecidos para eliminar conductas de Acoso Laboral.

PARAGRAFO: La calificación de la falta se realizará atendiendo a la gravedad de la conducta, el daño causado, la intencionalidad, la reiteración y las circunstancias de tiempo, modo y lugar, conforme a los principios de proporcionalidad y debido proceso.

TITULO II PROCEDIMIENTO PARA SU COMPROBACIÓN

ARTICULO 60. DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO: En **ALFA TRADING S.A.S.**, y en aplicación al debido proceso, no se imponen sanciones sin haberse surtido la investigación previa la cual se denomina PROCESO DISCIPLINARIO.

“El proceso disciplinario es el procedimiento interno que debe cumplir la empresa para investigar y esclarecer los hechos relacionados con presuntas irregularidades y/o faltas cometidas por los trabajadores en el desarrollo del contrato de trabajo. A través de este procedimiento se le da la oportunidad al trabajador de ser oído, controvertir las pruebas presentadas por el empleador y allegar las que estime convenientes, al cabo del cual el empleador podrá -o no- imponer una sanción disciplinaria.

Así las cosas, habrá lugar a un proceso disciplinario cuando se evidencie que un trabajador pudo haber incurrido en una falta o incumplimiento a las obligaciones y/o prohibiciones

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

estipuladas en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, convención o pacto colectivo o cualquier política o procedimiento propio de la empresa.”¹

ARTICULO 61. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES: En aplicación a los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. **ALFA TRADING S.A.S.**, tiene establecido el siguiente procedimiento:

1. Recibida la solicitud de apertura de proceso Disciplinario o investigación de un hecho por presunta violación de obligaciones o Reglamento Interno, se establece 1 día para dar apertura al Proceso disciplinario o investigación respectiva por quien corresponde.
2. Se da apertura a la investigación mediante comunicación formal al trabajador a través de la cual se comunica el inicio de la investigación.

La comunicación remitida contiene:

- Fecha
- Asunto
- Número asignado al proceso.
- Datos completos del trabajador y cargo.
- La indicación de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- La citación de las pruebas que hacen parte de la investigación, y que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- La indicación del término de traslado para que el TRABAJADOR se pronuncie frente a los hechos, conductas u omisiones, frente a las pruebas y allegue las que considere necesarias. Término el cual se establece en cinco (5) días contados desde el día siguiente de notificada la apertura de la investigación.
- Según la gravedad de la conducta la fecha para absolver diligencia de descargos, a la cual puede asistir acompañado de un testigo. Testigo, quien solo funge como acompañante, no interviniente, busca o garantiza la no violación de los derechos del TRABAJADOR investigado.
- En caso de requerirse la práctica de diligencia de descargos, se indicará la fecha para surtir la diligencia, la cual deberá surtir el último día del traslado. Dicho término para fijación de diligencia contará desde el día siguiente de notificada la apertura del proceso.
- El desarrollo de la diligencia será grabado previa autorización del TRABAJADOR (A) investigado(a). Diligencia que de todas maneras será transcrita y hará parte de la investigación junto con la grabación respectiva.
- La mención para que el trabajador allegue las pruebas que considere necesarias.

3. Surtida la diligencia de Descargos de ser el caso y vencido el término de traslado respectivo, el administrador del proceso, cuenta con 1 día hábil para emitir la decisión correspondiente, la cual debe ser debidamente motivada identificando específicamente la(s) causa(s) de la decisión. En mismo término se debe notificar al TRABAJADOR de la decisión.

¹ <https://allabogados.com/noticias/proceso-disciplinario-laboral/>

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

4. El TRABAJADOR cuenta con CINCO (5) días contados a partir del día siguiente de recibida la notificación de la decisión para interponer RECURSO DE REPOSICION de tener reproches a la decisión. Recurso de Reposición que resolverá en primera instancia el Administrador del Proceso.
5. De notificarse verbalmente al trabajador de la decisión, por el Administrador de la diligencia, se entenderá notificado en estrados. Misma fecha en la cual el trabajador deberá de así considerarlo radicar recurso u oposición a la decisión de así considerarlo. De lo contrario se entenderá en firme la decisión y se procederá a ejecutar la sanción respectiva.
6. En caso de que la decisión se notifique en momento diferente a la diligencia, vencido el término con el que cuenta el TRABAJADOR para impugnar la decisión sin que esto hubiere sucedido, el Administrador del Proceso procederá a ejecutar la Sanción correspondiente y emitir oficio de cierre del caso.
7. En uno y otro caso se emitirá constancia de cierre del caso.
8. Según la decisión emitida se notificará a los PROCESOS involucrados y que tengan injerencia o afectación con dicha decisión.

PARAGRAFO PRIMERO: Tratándose de DILIGENCIA DE DESCARGOS el Administrador del Proceso deberá sustentar claramente los motivos por los cuales han citado al personal, dando pautas necesarias para el inicio de los descargos, revistiéndolo de la solemnidad que a ello conlleva, con respeto hacia las partes y sin inducirlo a la respuesta o participando de ella, siendo estos con total objetividad e imparcialidad, en donde se realiza una introducción y se le explica al TRABAJADOR el derecho al debido proceso. Posteriormente; el trabajador expondrá los argumentos con ocasión a los hechos por los cuales se le practican los descargos disciplinarios, indicando las acciones, actividades, responsabilidades realizadas y si está o no de acuerdo con los motivos de la citación y la realización de los descargos.

Los asistentes pueden intervenir con preguntas con el fin de aclarar lo sucedido y esto se deja documentado dentro del acta de la diligencia de descargos.

PARAGRAFO SEGUNDO. RESPECTO DEL RECURSO DE REPOSICIÓN: Para que el recurso sea admitido deben existir fundamentos válidos y radicarse en el término de Ley correspondiente. No procede la recepción de material probatorio, ya que no es el momento oportuno.

PARAGRAFO TERCERO: De la apertura del proceso debe notificarse al jefe directo para efectos de conocimiento y ausencia en la fecha que se convoque a diligencia de ser el caso.

PARAGRAFO CUARTO: Se establece procedimiento interno para efectos de solución y emisión de decisiones respectivas. Así mismo, se integra para emitir las decisiones correspondientes al COMITÉ DELIBERADOR los cuales en consenso y luego de sustentado el análisis y desarrollo del caso y ajustado a la escala de sanciones y faltas emiten la decisión correspondiente. El comité estará integrado por decisión de la ALTA GERENCIA de los siguientes cargos:

- **Gerente Administrativo y Financiero**
- **Líder Control Interno**
- **Líder Jurídico**

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

ARTICULO 62. TÉRMINO PARA RESOLVER LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR: Se fija como termino máximo para resolver la situación del TRABAJADOR, el término de diez (10) días, contados a partir de la apertura del proceso y en caso de no realizarse se entenderá precluida la acción.

PARAGRAFO PRIMERO: Solo procederá aplazamiento o reprogramación de diligencia de descargos en caso de fuerza mayor. Para este asunto se establece como fuerza mayor únicamente los siguientes eventos:

1. Por requerimiento de GERENCIA GENERAL que impida que el Administrador del Proceso pueda surtir diligencia.
2. Por requerimiento de GERENCIA GENERAL que impida que el TRABAJADOR pueda asistir a diligencia.
3. Por ausencia del TRABAJADOR con motivo de incapacidad. Para lo cual se fija como un (1) día termino para que el TRABAJADOR presente excusa válida que corresponden a:
 - a. Requerimiento de la GERENCIA GENERAL
 - b. Incapacidad

No existe otro fundamento válido que impida que el TRABAJADOR cumpla con su obligación de atender diligencia de descargos.

PARAGRAFO SEGUNDO: La no ejecución del proceso disciplinario en el término establecido por quien corresponde se constituye en una falta grave atribuible al Administrador del Proceso Disciplinario.

ARTICULO 63. CARGOS AUTORIZADOS PARA SOLICITAR PROCESOS DISCIPLINARIOS: Es importante indicar, que los cargos autorizados para solicitar descargos disciplinarios son la Gerencia General, Subgerencia General, Gerentes Comerciales- Líderes de Proceso y Jefe de Proceso con autorización Previa del Líder del Proceso.

PARAGRAFO PRIMERO: La solicitud de apertura de Proceso Disciplinario debe ser formal, estar debidamente motivada, haciendo una relación sucinta de los hechos, allegando las pruebas que se consideren necesarias para la investigación correspondiente. Así mismo el Administrador del Proceso podrá si así lo considera, requerir la ampliación de los hechos de ser el caso.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los descargos disciplinarios se realizan al TRABAJADOR cuando, este se encuentre implicado en faltas graves o leves, o con ocasión a causar daño en su ejercicio, afecte a **ALFA TRADING S.A.S.**, empleados o a terceros, o cause detrimento económico a la compañía las cuales están establecidas en el presente Reglamento y las adheridas al contrato individual de trabajo.

ARTICULO 64. CARGOS AUTORIZADOS PARA SURTIR PROCESOS DISCIPLINARIOS: El cargo autorizado para ejecutar PROCESOS DISCIPLINARIOS es el COORDINADOR TALENTO HUMANO. Excepcionalmente interviene el LIDER JURIDICO, cuando medie solicitud de la ALTA GERENCIA o GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO.

PARAGRAFO PRIMERO: Se denomina ADMINISTRADOR DEL PROCESO, a quien corresponda adelantar el proceso disciplinario, quien en uso de la facultad que le otorga **ALFA TRADING S.A.S.**, garantiza en desarrollo de dicha actuación actuar con imparcialidad, objetividad y acorde a la Ley.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

TITULO III ESCALA DE SANCIONES

ARTICULO 65. ALFA TRADING S.A.S., establece una escala de sanciones a aplicar según la gravedad de la conducta y dependiendo el tipo de Falta que resulte probada en la investigación surtida, en aplicación al principio de proporcionalidad, así:

1. FALTAS LEVES.

- a. Amonestación Verbal.
- b. Recordatorio de funciones.
- c. Llamado de Atención.
- d. Suspensión del Trabajo el cual no puede ser superior a 3 días.

2. FALTAS GRAVES: Según el tipo de falta y la afectación a **ALFA TRADING S.A.S.**, puede ir desde:

- a) Llamado de atención
- b) Suspensión desde 4 días y hasta 8 días.
- c) Económica.
- d) Terminación del contrato con justa causa.

PARAGRAFO: De la imposición de sanciones deberá existir la constancia respectiva en la Carpeta del Trabajador.

ARTICULO 66. SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO

Según las acciones tomadas por la diligencia de descargos y de acuerdo al presente Reglamento, debe quedar registro en la hoja de vida de cada trabajador, si hubo algún compromiso o se estableció seguimiento al caso, se deja escrito en el documento que da cierre al proceso para validar posteriormente avance del compromiso.

ARTÍCULO 67. ALFA TRADING 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 (artículo 114, C.S.T), constituye falta disciplinaria la comisión por parte de los trabajadores de cualquiera de las conductas o comportamientos previstas como prohibiciones, así como la violación, inobservancia e incumplimiento de deberes, funciones y obligaciones que le corresponden al trabajador, consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier otra norma de carácter laboral que la adicione, modifique o sustituya.

ARTÍCULO 68. Las multas que se prevén solo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente y **ALFA TRADING S.A.S.**, las puede descontar del valor de los salarios. Sin embargo, la imposición de multas no impide que **ALFA TRADING S.A.S.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar; los valores de las multas se consignarán en cuenta especial, para dedicarse exclusivamente a premios o regalos, para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones y en ningún caso podrán exceder el valor de la quinta parte del salario de un (1) día.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

ARTICULO 69. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIII

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN- NUMERAL 17 ART. 108 CST.

ARTÍCULO 70. Los reclamos o quejas de los trabajadores se harán ante El Coordinador Talento Humano, Coordinador Selección y Contratación o la persona que ocupe en la empresa el cargo respectivo, quien los oír y resolverá según corresponda.

ARTICULO 71. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos o quejas a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del Jefe Inmediato o de ser necesario del Líder Jurídico.

ARTICULO 72. PRESTACIONES ADICIONALES: En **ALFA TRADING S.A.S.**, con NIT. 830.041.488-7 no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. Numeral 18- Artículo 108 del C.S.T.

CAPITULO XIV OTRAS DISPOSICIONES

TITULO I

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 73. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **ALFA Trading 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, el buen ambiente en **ALFA TRADING S.A.S.**, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 74. En virtud del artículo anterior, la compañía ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Brindar información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen Acoso Laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Asignar los espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **ALFA TRADING S.A.S.**
3. Diseñar y aplicar actividades con participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **ALFA TRADING S.A.S.**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **ALFA TRADING S.A.S.**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 75. Para los efectos de encontrar soluciones oportunas de las conductas de Acoso Laboral, se establece el procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad efectiva y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley.

ALFA TRADING S.A.S tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral el cual está integrado por dos representantes designados por el empleador, y dos representantes elegidos por los trabajadores con sus respectivos suplentes.

El Comité de Convivencia Laboral realiza las siguientes actividades:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la Alta Gerencia, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la Alta Gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del Acoso Laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control (cuando aplique).
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección en los tiempos que esta establezca.
11. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

ARTÍCULO 76. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente mensualmente y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 77. La recepción, investigación, tratamiento y plan de acción generados para dar respuesta a las quejas por presunto Acoso Laboral serán gestionadas de acuerdo con los procedimientos internos establecidos por **ALFA TRADING S.A.S.**, en todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 78. El personal que estando a cargo e integre el Comité de Convivencia Laboral que no demuestre la reunión del comité por lo menos una vez dentro del trimestral podrá ser sancionado con suspensión del término del contrato hasta por 3 días, por incumplimiento de lo dispuesto en este artículo. En igual sanción incurrirá el personal que integra el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

TITULO II ACOSO SEXUAL

ARTICULO 79. POLITICA DE ACOSO SEXUAL: ALFA TRADING S.A.S., acorde a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, ha implementado la **PT-TH 002 POLÍTICA PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.**

Concordante con la Ley se define acoso Sexual, como “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia”

Le corresponde al personal que pertenece al subproceso de Talento Humano recibir y dar gestión a las quejas que se presenten por presunto Acoso Sexual, ejecutando las actividades descritas en el procedimiento **PR-TH 008 GESTIÓN DE QUEJAS PRESUNTO ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.**

TITULO III HOME OFFICE- TRABAJO EN CASA

ARTICULO 80. MODALIDAD DE TRABAJO: ALFA TRADING S.A.S., ha dispuesto como única y exclusiva modalidad de trabajo para el 100% de los TRABAJADORES la PRESENCIALIDAD, siendo esta la regla general.

Sin embargo, existen situaciones particulares y para cargos de Gerentes y Líderes que se implementa el “HOME OFFICE- TRABAJO EN CASA”. Al respecto los lineamientos para esta práctica son los siguientes:

- a)** Solo es autorizado por La Gerencia General o Subgerencia General, según sea el caso.
- b)** Se debe solicitar con mínimo 2 días de antelación a la fecha en que se requiere.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

- c) Una vez autorizado se debe reportar al subproceso de Talento Humano con la constancia de autorización respectiva.
- d) Finalizado el día en que se surte el TRABAJO EN CASA, se debe enviar el informe de trabajo surtido al Jefe inmediato, con copia al Coordinador Talento Humano.
- e) El formato del informe debe contener:

- La hora de inicio de conexión; si es conexión directa o remota así debe constar la hora y la constancia respectiva.
- Las actividades desarrolladas en el día, con los soportes respectivos que dan cuenta de la misma.
- La hora de desconexión o finalización del trabajo en casa.

PARAGRAFO: Ante sucesos inciertos, indeterminados y que se presenten de manera imprevista que conlleven a la ausencia del trabajador, sin embargo que pueda suplirse la actividad laboral desde casa, se podrá autorizar por quien corresponda el trabajo en casa, como medida excepcional. En dicho caso procede el reporte inmediato al responsable designado en el subproceso de Talento Humano.

TITULO IV DESCONEXION LABORAL

ARTICULO 81. ALFA TRADING S.A.S., en cumplimiento a la Ley 2191 de 2022, ha implementado la **PT-SST 006 POLITICA DESCONEXION LABORAL** la cual se encuentra pública en el Sistema Integrado de Gestión, y propende por garantizar el descanso del trabajador en horario no laboral, los trabajadores pueden acceder a ella en las carteleras de todas las bodegas de **ALFA TRADING S.A.S.** donde se encuentra publicada.

Entiéndase que cualquier comunicación remitida o requerimiento realizado fuera del horario laboral no lo obliga a ser atendido de manera inmediata, a menos que se trate de una circunstancia excepcional que conlleve a su atención inmediata

TITULO V SALAS DE LACTANCIA

ARTICULO 82. El EMPLEADOR acorde a lo dispuesto en la Ley 2306 de 2023, “por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones” , concordante con la Resolución 610 del 2026, “Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral y se dictan otras disposiciones”, da cumplimiento a la disposición normativa a través de la asignación del espacio físico, los recursos requeridos y las capacitaciones relacionadas tendientes a garantizar y promover la lactancia materna responsable en la primera infancia.

	REGLAMENTO DE TRABAJO	RG-TH 001
		Versión: 5
		22-04-2026

CAPITULO XV PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente reglamento se publica el día 22 de abril de 2026, para lo cual el trabajador cuenta con 15 días hábiles a partir de su publicación de existir objeción alguna por violación legal a los artículos [106](#), [108](#), [111](#), [112](#) o [113](#) del Código Sustantivo de Trabajo, para emitir sus observaciones respectivas. De lo contrario se entenderá en firme y público para su aplicabilidad.

Artículo 106: Elaboración
Artículo 108: Contenido del Reglamento.
Artículo 111: Sanciones Disciplinarias
Artículo 112: Suspensión del Trabajo
Artículo 113: Multas.

CAPITULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 83. El presente reglamento se encuentra publicado mediante la fijación de una copia de carácter legible, en las diferentes bodegas de **ALFA TRADING S.A.S.**

CAPITULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 84. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación realizada en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 85. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **ALFA TRADING S.A.S.**

CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 86. 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 (artículo 109, C.S.T.).

Bogotá D.C. 22 de abril 2026
Calle 23 N° 116-31
Parque Industrial Puerto Central
Bogotá, D.C. – Cundinamarca.