	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en Colombia, las cuales son: Artículo 61 de la Constitución Política de Colombia; Ley 23 de 1982; Código Civil, Artículo 361, Decisión Andina 351 de 1993; Ley 23 de 1982; Ley 44 de 1993; Ley 599 de 200 (Código Penal Colombiano), Título VIII; Ley 603 de 200; Decreto 1360 de 1989; Decreto 460 de 1995; Decreto 162 de 1996.


CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **FONDO DE EMPLEADOS NACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN TERPEL S.A.** con Nit 900171855-8, en adelante LA EMPRESA o EL EMPLEADOR domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores cuya relación laboral se encuentra regida por el Código Sustantivo del Trabajo. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) En caso de tratarse de profesiones reguladas, copia de la tarjeta profesional, matrícula profesional o certificación de inscripción, si fuere requisito legal para poder ejercer la profesión.
- e) Los ciudadanos(as) extranjeros(as) que aspiran a ocupar un cargo en la empresa, deberán contar con toda la documentación necesaria y vigente establecida por la normatividad colombiana (visa de trabajo, permiso especial de permanencia para el fomento de formalización, etc.) y demás requisitos generales o especiales dispuestos por las autoridades colombianas para poder trabajar en el territorio nacional.
- f) Los demás documentos o trámites que sean solicitados por parte de la Empresa.

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Parágrafo 1. Fenalter podrá establecer en las políticas internas además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, los procesos de admisión se realizarán sin discriminación alguna por nacionalidad, identidad de género, etnia, raza, creencia, estado civil, edad, orientación sexual entre otros y tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995) e igualmente la historia clínica del aspirante (Artículo 2.8.1.5.4 Decreto Único Reglamentario 780 de 2016).


Parágrafo 2. Cumplidos los requisitos previstos en el artículo anterior, sin que ello implique obligación alguna para la empresa de recibir al aspirante, el empleador se reserva la facultad de celebrar o no con él un contrato de trabajo o realizar su nombramiento, un contrato de aprendizaje, o someterlo a período de prueba, según sea la naturaleza de las funciones a las que vaya a ser ocupado el aspirante.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante la empresa podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Parágrafo. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total del periodo de prueba pueda exceder dichos límites (artículo 8, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin reconocimiento de la indemnización alguna y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

Parágrafo. Queda establecido que, si la empresa termina un contrato de trabajo durante el periodo de prueba pactado y no manifiesta al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que tal terminación obedece a que el citado trabajador no reúne las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.


CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. Por regla general, la jornada de trabajo de la empresa corresponde a la jornada acordada en el contrato de trabajo y sus trabajadores deben cumplir con las horas de entrada y salida que a continuación se expresan.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se describen, las cuales podrán ser modificadas según la necesidad operativa o administrativa de la empresa.

CONDICIONES LABORALES	
Horarios de trabajo	Lunes a jueves de 8:00am a 6:00pm, Una hora de almuerzo Tres primeros viernes del mes de 7:00 am a 2pm
Lugar de trabajo	Trabajo Autónomo Oficina: Cra 7 nro. 75 -51 Bogotá (Reuniones presenciales, y/o actividades Fenalter) Lugar de Residencia del colaborador
Condiciones especiales	Trabajo en casa con certificación de la ARL y con la implementación del SG-SST.

Parágrafo 1. De conformidad con la reducción gradual de la jornada máxima semanal, dispuesta en la Ley 2101 de 2021, a partir del 15 de julio de 2026 la jornada semanal se reducirá a 42 horas semanales. La disminución correspondiente a partir del 15 de julio de

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

2026 será informada por la compañía a los trabajadores con la debida antelación y a través de los medios existentes para el efecto.

Parágrafo 2. El empleador podrá modificar de forma unilateral los presentes horarios o la distribución de las horas de trabajo según las necesidades del servicio. La distribución de los grupos que laboren en los horarios aquí descritos se establecerá teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Parágrafo 3. El mencionar la jornada y horario en el presente reglamento no prohíbe el trabajo suplementario. Por lo tanto, lo que sobrepase de la jornada máxima correspondiente será trabajo suplementario, siempre que cumpla con las condiciones de trabajo suplementario de la empresa.


ARTÍCULO 8. La jornada de trabajo que es de labor efectiva, principiará en el momento señalado para iniciar labores y terminará a la hora fijada por la Empresa para este efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. Por lo tanto, no se incluyen en la jornada de trabajo el tiempo empleado en llegar al lugar de trabajo.

ARTÍCULO 9. El número de horas de trabajo de jornada ordinaria podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad, por razones de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajo de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa, pero en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del **establecimiento sufra una perturbación grave. (CST, art. 163).**

ARTÍCULO 10. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. Por lo tanto, no habrá limitación de jornada para ellos, debiendo responder por el debido cumplimiento de sus funciones sin que el trabajo suplementario implique sobre remuneración alguna (artículo 162 Código Sustantivo del Trabajo).

Parágrafo: Serán considerados cargos de dirección, confianza o manejo aquellos que, dentro de la estructura interna de la compañía, correspondan a los niveles en jerarquía de auxiliar, analista, analista senior, jefe, gerente general.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

ARTÍCULO 11. El trabajo ordinario diurno y nocturno se regirá por lo dispuesto en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo y/o cualquier norma que lo complemente, modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 12. Horas extras: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 11 Ley 2466 de 2025 mediante el cual se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021).

ARTÍCULO 13. De conformidad con la ley 2466 de 2025 o cual la modifique o haga su vez, en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 CST, deberá ser autorizado expresamente por el empleador.

ARTÍCULO 14. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente, previamente y por escrito lo autorice a sus trabajadores, únicamente a través del jefe administrativo y financiero y/o el gerente general, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Si no se cumple el requisito establecido, la entrada del trabajador a las dependencias de la empresa o su salida fuera de la jornada ordinaria, no generará trabajo suplementario (literal d. Art.51 Ley 789 de 2002).


Parágrafo: Lo anterior se establece sin perjuicio del cumplimiento de las reglas para la implementación gradual de la nueva jornada laboral máxima de 42 horas semanales contemplada en la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 15. El empleador llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.

Se entregará al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

ARTÍCULO 16. Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con el recargo dispuesto en el artículo 168 del CST sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

El trabajo extra diurno se remunera con el recargo dispuesto en el artículo 168 del CST sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo dispuesto en el artículo 168 del CST sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).


Parágrafo. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, dominical y festivo, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario de dicho período o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17. Días de Descanso Obligatorio. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 9 julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, nueve de julio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

Parágrafo. El descanso obligatorio y los demás expresados en este artículo tendrán una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 18. Trabajo dominical y festivo: El trabajo dominical y festivo o del día de descanso se registrá por lo dispuesto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituya. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Ley 789 del 2002, art. 26)

ARTÍCULO 19. Duración del Descanso Obligatorio: El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 31 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.


ARTÍCULO 20. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el numeral 2º del artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 21. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.) o proporcionalmente por el tiempo efectivamente laborado en caso de terminación del contrato de trabajo (artículo 1, Ley 995 de 2005)

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tienen derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (Artículo 46, parágrafo Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 22. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

ARTÍCULO 23. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, c.s.t.).

ARTÍCULO 24. Vacaciones en dinero. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el empleador puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas, en todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, c.s.t.).

En el caso del trabajador menor de dieciocho (18) años no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

ARTÍCULO 25. VACACIONES.

a) Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (artículo 20 Ley 1429 de 2010).


b) Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y/o proporcionalmente por fracción de año de las vacaciones no disfrutadas o compensadas.

c) Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del C.S.T.).

ARTICULO 26. Acumulación de vacaciones En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones los que no son acumulables, pudiendo al efecto fraccionarse el disfrute del periodo total de vacaciones conforme a la política del Empleador (artículo 190, C.S.T. En este evento, se presume que acumula los días restantes de vacaciones en los términos del artículo 190 del C.S.T.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (artículo 190 CST)

ARTÍCULO 27. Pago. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Parágrafo 1: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

Parágrafo 2. La Empresa puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas. Si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 28. Interrupción de las Vacaciones: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. En caso de incapacidad del trabajador, se suspenden las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reanudarse el descanso remunerado una vez ésta culmine.


CAPITULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 29. Otorgamiento de Permisos La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: el ejercicio del derecho al sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; asistencia al entierro de sus compañeros y al padre o madre con un menor con enfermedad o condición terminal, siempre que avisen con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

Asimismo, se concederán los permisos para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en las que resulte obligatoria la asistencia por requerimiento del centro educativa y para atender citaciones judiciales, administrativas y legales debidamente comprobadas. La concesión de estos permisos se sujeta a las siguientes condiciones:

Calamidad domestica: 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. Esta debe ser debidamente comprobada y avisada oportunamente a la Empresa. La oportunidad del aviso puede ser anterior o dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste.

El trabajador deberá acreditar mediante los medios idóneos la situación que da lugar al permiso por calamidad doméstica de manera concomitante a la solicitud del permiso, o

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

estando en imposibilidad de hacerlo en ese momento lo hará con posterioridad en un término razonable.

El periodo de duración de la licencia por calamidad doméstica será fijado atendiendo al principio de razonabilidad.

En todo caso, la concesión de la licencia por calamidad doméstica se encontrará supeditada a la existencia de un lapso razonable entre los permisos remunerados concedidos mensualmente al trabajador, así como al análisis de las circunstancias particulares que dan lugar a la solicitud del permiso.


En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá por el jefe administrativo y financiero y/o el gerente general, siempre que avisen con la debida oportunidad con la Empresa o a sus representantes y que el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del servicio, a juicio del jefe respectivo.

En los casos del derecho al sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente, el aviso se dará con la mayor anticipación que las circunstancias lo permitan. El trabajador que haga uso de este tipo de permisos deberá presentar al Empleador un certificado de su asistencia a la respectiva diligencia (Numeral sexto, artículo 57 Código Sustantivo del Trabajo).

Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

En los demás casos, los trabajadores están obligados a solicitar por escrito el permiso o licencia con la debida y prudencial anticipación, que no puede ser menor a tres (3) días, explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas pertinentes, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

Parágrafo 1. Para todos los efectos legales, se entiende por grave calamidad doméstica “todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo". (Sentencia C-930 de 2009, Corte Constitucional).

Parágrafo 2. Permiso por grave calamidad doméstica: el que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo se procederá así: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido.

Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

El tiempo de ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica se concederá de acuerdo con la gravedad del hecho, previa validación por parte del jefe inmediato del trabajador que solicita la licencia o el área de recursos humanos de la compañía. Es deber del trabajador aportar el documento idóneo que demuestre la ocurrencia de la calamidad manifestada (Historia Clínica, Certificación médica, epicrisis etc.)


La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación y/o constancia, dentro del día hábil siguiente, contado a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

El permiso por calamidad doméstica será remunerado.

Parágrafo 3. La Empresa concederá el permiso por un tiempo razonable, de acuerdo con la gravedad de cada caso, el cual será notificado al trabajador y no será descontado de su jornada ordinaria, ni se compensará con tiempo de trabajo. El trabajador debe demostrar siquiera con prueba sumaria la grave calamidad que lo afectó.

Parágrafo 4. Con el fin de garantizar una gestión eficiente, equitativa y transparente de los beneficios laborales, se establece que todos los días de licencia o permisos remunerados otorgados a los colaboradores podrán ser regulados, modificados y/o ampliados conforme a lo dispuesto en la Política de Administración de Personal de la compañía, garantizando siempre que cualquier modificación sea socializada a los trabajadores con antelación.


ARTÍCULO 30. Otorgamiento de Licencias. La empresa concederá a sus trabajadores previos el cumplimiento de los requisitos de ley, las siguientes licencias:

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

1. Licencia por Luto. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este literal. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo con la Ley 1280 de 2009. En el evento en que la compañía por mera liberalidad reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.
2. Licencia de Maternidad. Conceder de manera oportuna a las trabajadoras la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236 del C.S.T.
3. Descansos Remunerados Por La Lactancia. De conformidad con la Ley 2306 de 2023, el empleador otorgará los siguientes descansos remunerados durante la lactancia:
 - Durante los primeros seis (6) meses de edad del menor, dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada.
 - A partir del sexto (6) mes y hasta los dos (2) años del menor, un descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada, siempre y cuando se mantenga de manera continua una adecuada lactancia materna que esté debidamente acreditado por un certificado médico.

Parágrafo. La trabajadora que desee hacer uso de la extensión de la licencia de lactancia después de los seis (6) meses y hasta los dos (2) años de vida del menor, deberá presentar por escrito una solicitud a su jefe inmediato, con copia al área de gestión humana, a fin de formalizar dicha extensión. La solicitud deberá estar acompañada del correspondiente certificado médico que acredite la viabilidad de mantener una adecuada lactancia materna. Dicho certificado deberá renovarse, como mínimo, cada tres (3) meses, hasta el cumplimiento de los dos (2) años del menor.

4. Licencia de Paternidad. De conformidad con lo normado en el parágrafo 2º del artículo 236 del C.S.T., modificado por la Ley 2114 de 2021, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador nacido de su cónyuge o compañera permanente o cuando el trabajador decidiera adoptar, éste tendrá derecho a una licencia de paternidad con la duración y condiciones que la legislación laboral vigente defina. Esta licencia remunerada estará a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.


	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación.

5. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.
6. En el evento en que la Empresa por mera liberalidad, conceda licencias por la misma circunstancia señalada en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.
7. Licencia Parental Compartida. De conformidad con lo normado en el parágrafo 4º del artículo 236 del C.S.T., adicionado por la Ley 2114 de 2021, los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las siguientes condiciones:
 - a) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
 - b) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
 - c) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
 - d) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Los beneficiarios, además deberán cumplir con los siguientes requisitos:

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

- a) El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia compartida es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia, realizando un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarlo ante sus empleadores en un término de 30 días a partir del nacimiento del menor.
- c) El médico tratante deberá autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- d) Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico en el cual deberá constar:
 - i) El estado de embarazo de la mujer o una constancia de nacimiento del menor.
 - ii) La indicación el día probable de parto o la fecha probable del nacimiento del menor.
 - iii) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.


Parágrafo 1. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Parágrafo 2. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Parágrafo 3. Esta licencia aplicará conforme a las reglas definidas en el presente artículo y las que determine el Gobierno Nacional en las reglamentaciones que se expidan sobre el particular.

8. Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial. De conformidad con lo normado en el parágrafo 5º del artículo 236 del C.S.T., adicionado por la Ley 2114 de 2021, la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia se registrará por las siguientes condiciones:

- a) Los padres podrán usar esta figura antes de las 2 semanas de su licencia de paternidad, y las madres no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad.
- b) El tiempo de licencia se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

c) La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

d) La licencia también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Los beneficiarios, además, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) El único soporte válido es el registro civil de nacimiento el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- b) Debe existir mutuo acuerdo entre el empleador y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que deberá contener:
 - i) El estado de embarazo de la mujer o constancia de nacimiento.
 - ii) La indicación del día probable del parto o indicación de fecha del parto.
 - iii) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia.

Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.


Parágrafo 1. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Parágrafo 2. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Parágrafo 3. Esta licencia aplicará conforme a las reglas definidas en el presente artículo y las que determine el Gobierno Nacional en las reglamentaciones que se expidan sobre el particular

ARTICULO 31. Regulación de Licencias y Permisos Remunerados:

Con el fin de garantizar una gestión eficiente, equitativa y transparente de los beneficios laborales, se establece que todos los días de licencia o permisos remunerados otorgados a los colaboradores serán regulados y ampliados conforme a lo dispuesto en la Política de Administración de Personal de la compañía. En caso de disposiciones contrarias entre el reglamento y la política de administración de personal, primará la política.

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Esta política contempla los criterios, condiciones y procedimientos aplicables para la solicitud, autorización y disfrute de licencias y permisos remunerados, incluyendo —pero sin limitarse a— licencias por calamidad doméstica, maternidad, paternidad, luto, estudios, entre otras situaciones previstas por la legislación laboral vigente y las necesidades organizacionales.

La Política de Administración de Personal forma parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, y refleja el compromiso de la empresa con el bienestar de sus colaboradores, el cumplimiento normativo y la promoción de un entorno laboral justo y respetuoso.

ARTÍCULO 32. En el evento en que la Compañía por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este capítulo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

ARTÍCULO 33. Licencia para asistir a citas médicas de urgencia o Programadas. El permiso para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas será concedido siempre que el trabajador informe al empleador con una antelación razonable y presente el certificado que acredite la programación de la cita. Adicionalmente, deberá acreditar su asistencia ante el área administrativa y financiera, dentro del día hábil siguiente, mediante el medio idóneo establecido para tal fin.


ARTÍCULO 34. Licencia para asistir a obligaciones escolares como acudiente. El permiso para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador se otorgará siempre que exista requerimiento del centro educativa comprobable. Dentro del día siguiente al permiso, el trabajador deberá acreditar ante el área administrativa y financiera la asistencia a la actividad escolar.

ARTÍCULO 35. Licencia para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. Cuando se conceda un permiso al trabajador para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, dentro de un término razonable deberá acreditar dicha citación. Dentro del día siguiente al permiso, el trabajador deberá acreditar ante el área administrativa y financiera la asistencia a la citación.

CAPITULO IX

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 36. Formas y libertad de estipulación:

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Salario integral. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Sobre el monto del factor prestacional se aplicarán las retenciones en la fuente y los impuestos que la normatividad vigente defina.

Este salario integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).


El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

Parágrafo 1. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. Cualquier prestación adicional que llegare a reconocerse, se establecerá en el contrato con el cliente y/o especificaciones técnicas y tendrá un carácter individual, solo aplicable al trabajador con quien sea suscrito.

Parágrafo 2. El salario mínimo para los trabajadores de la Compañía será el legal.

ARTÍCULO 37. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 38. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Parágrafo. Si por alguna razón no es posible efectuar el pago del salario en la forma indicada en el presente artículo, las partes establecerán por mutuo acuerdo la forma de cancelación de dicha acreencia laboral.

ARTÍCULO 39. Periodos de pago: El pago se realizará en forma mensual, con abono a cuenta de ahorros indicada por el trabajador.

Parágrafo. El hecho de que la Empresa llegare a pagar los salarios antes del vencimiento de la periodicidad respectiva en ningún caso podrá ser entendido como variación del periodo de pago establecido en este reglamento y, en consecuencia, no generará derecho o expectativa alguna de pago con periodicidad distinta a la mencionada.

ARTÍCULO 40. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

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


CAPITULO X

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

ARTÍCULO 41. MEDIDAS PREVENTIVAS DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 42. PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Sistema de seguridad Social o E.P.S, A.R.L a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 43. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ENFERMEDAD. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 44. Como integrante del sistema General de Seguridad Social en Salud, el empleador, deberá:

Inscribir en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea esta verbal o escrita, temporal o permanente, garantizando en todo caso la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse.

En consonancia con el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, el empleador deberá contribuir al financiamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante acciones como las siguientes: Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden por ley.


Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio.

Giro oportunamente los aportes y las cotizaciones a la Entidad Promotora de Salud, de acuerdo con la reglamentación que al efecto ha expedido el Gobierno.

Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados, en materias tales como el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de los trabajadores. Así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

ARTÍCULO 45. OBSERVANCIA DE LOS TRATAMIENTOS MÉDICOS. 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 ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 46. SOMETIMIENTO A LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo 1. Los trabajadores deberán atender y dar estricto cumplimiento a todos los protocolos de salud y prevención de enfermedades que sean dispuestos tanto por la empresa, como por las autoridades competentes, ante emergencias de salubridad pública (epidemias, pandemias, enfermedades altamente contagiosas, etc.) que se presenten.

Parágrafo 2: 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 Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la imposición de las medidas disciplinarias (sanciones) o contractuales (terminación de contrato de trabajo) dispuestas en el presente reglamento de trabajo o en la ley, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 47. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, el jefe administrativo y financiero y/o el gerente general, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. La Empresa dará aviso del accidente en los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S. y la A.R.L y la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, a ésta última Entidad cuando sea pertinente conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo 1. Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo, la Empresa, podrá valerse de los testigos que están presentes en ese momento los cuales servirán para la realización de este a falta del jefe inmediato, del jefe administrativo y financiero o del Encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

Parágrafo 2. La Empresa, suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el auto reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015.

Parágrafo 3: En caso de no comunicar a la Empresa la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una falta grave a las obligaciones legales y reglamentarias del trabajador y facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

ARTÍCULO 48. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. El incumplimiento de esta disposición por parte del trabajador se considerará como una falta grave y, por ende, faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 49. ESTADÍSTICAS. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.


Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Igualmente, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Compañía reportará los accidentes de trabajo graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la dirección territorial u oficinas especiales correspondientes del Ministerio del Trabajo en el término que define la legislación vigente.

Parágrafo. Los trabajadores también deberán reportar a su superior inmediato aquellos incidentes que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente sí pudieran haberlo hecho, con el fin de que la Empresa tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

ARTÍCULO 50. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, I la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

ARTÍCULO 51. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).


ARTICULO 52. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Art. 117 Cod. Infancia y Adolescencia).

ARTÍCULO 53. Los menores de 18 años necesitan para trabajar, autorización del inspector del trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, del defensor de familia. Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de familia, los mayores de 12 años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades indicadas en este artículo. Con las limitaciones previstas en el Código de Infancia y Adolescencia.

ARTICULO 54. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Art. 114 Cod. Infancia y Adolescencia)

ARTÍCULO 55. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. (Art. 115 Código de Infancia y Adolescencia).

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN


ARTÍCULO 56. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, cambiar de puesto de trabajo a otra localidad, población, ciudad o país.
- i) Cumplir fielmente con las políticas, valores, procedimiento, reglamentos y normas de la empresa.

CAPITULO XIII ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 57. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente General, Jefe Administrativa y Financiera, Jefe de Riesgos / Oficial de Cumplimiento, Analistas senior de crédito y cartera, Analista de Convenios y Servicios, Analista Comercial, Auxiliar Contable y Administrativa.


CAPITULO XIV

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) 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.
- d) Pagar de forma oportuna y completa la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 43 de este Reglamento.
- g) 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.
- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- i) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador 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.
- j) Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- k) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- l) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto no producirá efecto alguno el despido que el


	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- o) Pagar de forma oportuna y completa la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- p) Asignar y comunicar las responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
- q) Afiliar a todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones, y riesgos laborales; y pagar todas las prestaciones sociales a que por ley tengan derecho.

ARTÍCULO 59. Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Ejecutar personalmente las labores contratadas con diligencia, eficiencia y en los términos pactados, cumpliendo el presente reglamento, las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa y sus superiores, así como los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas internas, incluido el Sistema de Gestión de la Calidad.
- b) Guardar absoluta reserva sobre la información confidencial o de carácter reservado de la empresa, salvo autorización expresa o requerimiento legal de autoridad competente.
- c) Conservar, custodiar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, elementos de trabajo, documentos y demás bienes suministrados por la empresa, salvo el deterioro natural por su uso legítimo.
- d) Mantener relaciones de respeto, moralidad, buena convivencia y trato digno con superiores, compañeros, clientes, usuarios y terceros vinculados a la actividad laboral, absteniéndose de toda conducta ofensiva, discriminatoria, injuriosa o que afecte la dignidad, intimidad o buen nombre de las personas.
- e) Respetar la diversidad de creencias, raza, género, origen familiar o nacional, situación social y demás condiciones personales, promoviendo un ambiente laboral libre de discriminación.
- f) Abstenerse de ejercer, promover, facilitar, tolerar o encubrir cualquier forma de acoso laboral, así como informar oportunamente cualquier hecho que pueda constituirlo respecto de sí mismo o de otros trabajadores.
- g) Informar de manera inmediata y veraz las novedades, observaciones, hechos, datos o circunstancias relacionadas con el trabajo que puedan prevenir daños, afectar la operación de la empresa o que sean requeridas por el empleador.


	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

- h) Prestar colaboración en casos de emergencia, siniestro, accidente, riesgo inminente o cualquier situación que amenace a las personas, bienes o instalaciones de la empresa.
- i) Cumplir estrictamente las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguridad industrial e higiene, incluyendo el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal, las medidas preventivas, protocolos y las recomendaciones médicas y de las autoridades competentes.
- j) Registrar y mantener actualizada la información personal requerida por la empresa, especialmente domicilio, dirección y demás datos necesarios para la relación laboral, informando oportunamente cualquier modificación (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo).
- k) Atender de manera adecuada, respetuosa y eficiente a los clientes, usuarios y demás terceros, conforme a las políticas, procedimientos e instrucciones establecidas por la empresa.

Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador, aun por primera vez, es calificado como falta grave, en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T. y, por ende, justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del Empleador.

ARTÍCULO 60. Se prohíbe a la empresa:


- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta 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.
 - En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) 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.
- c) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

- d) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- e) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- f) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 61. Sé prohíbe a los trabajadores además de las prohibiciones mencionadas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo:

- a) Sustraer, apropiarse, retener o disponer sin autorización de dinero, documentos, información, mercancías, herramientas, equipos, vehículos, bienes o cualquier otro elemento de propiedad de la empresa, de sus trabajadores o de terceros vinculados a esta.
- b) Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez, bajo el efecto de alcohol, narcóticos, drogas, sustancias psicoactivas o cualquier condición que afecte el adecuado desempeño laboral; así como poseer, consumir o facilitar dichas sustancias en el lugar de trabajo.
- c) Portar, conservar o introducir armas, sustancias peligrosas o elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, salvo autorización legal o expresa del empleador.
- d) Faltar al trabajo, abandonar el puesto, retirarse durante la jornada, permanecer sin necesidad fuera del horario laboral o incumplir turnos sin justa causa o sin autorización previa.
- e) Disminuir intencionalmente el rendimiento, suspender labores, promover interrupciones injustificadas del trabajo, sabotajes, desobediencia colectiva o cualquier conducta que afecte la normal operación de la empresa.
- f) Ejecutar labores ajenas a las funciones asignadas, prestar servicios a terceros sin autorización, desarrollar actividades en competencia con la empresa o realizar actos que generen conflicto de interés o beneficio personal indebido.
- g) Revelar, retirar, copiar, divulgar o utilizar indebidamente información confidencial, secretos industriales, bases de datos, documentos reservados o cualquier información sensible de la empresa sin autorización.
- h) Incumplir las políticas corporativas, el código de conducta, los manuales, instructivos, reglamentos internos, las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, seguridad industrial, higiene, lavado de activos, manejo de recursos y demás normas internas aplicables.
- i) Utilizar indebidamente herramientas, equipos, sistemas informáticos, internet, correo corporativo, software, uniformes, carnés o cualquier recurso de la empresa para fines ajenos al trabajo, ilícitos o contrarios a los intereses del empleador.
- j) Realizar actos de violencia, agresión, intimidación, amenazas, maltrato, injuria, discriminación, acoso laboral, persecución o cualquier conducta que afecte la

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

dignidad, integridad o convivencia de compañeros, superiores, clientes, usuarios o terceros.

- k) Ejecutar actos negligentes, imprudentes o inseguros que pongan en riesgo la salud, seguridad o integridad propia o de terceros, o que causen daños a equipos, instalaciones, vehículos, sistemas o bienes de la empresa, incluyendo generar derrames o contaminación que causen perjuicios a la empresa.
- l) Presentar información falsa, ocultar hechos relevantes, adulterar documentos, rendir declaraciones inexactas o emplear cualquier medio fraudulento para obtener beneficios, encubrir errores o afectar los intereses de la empresa.
- m) Solicitar, recibir, entregar dádivas, préstamos, beneficios indebidos o cualquier ventaja económica que comprometa la transparencia, imparcialidad o genere conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones.
- n) Realizar rifas, colectas, propaganda, visitas personales, actividades escandalosas o cualquier conducta que perturbe el normal desarrollo de las labores o afecte el buen nombre y reputación de la empresa.
- o) Las demás prohibiciones previstas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en la legislación laboral vigente y en las políticas internas del empleador.


Parágrafo. La inobservancia de las prohibiciones del trabajador, aun por primera vez, es calificado como falta grave en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T. y, por ende, justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del Empleador.

CAPITULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 62. SANCIÓN. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

Para todos los efectos legales las sanciones establecidas serán las siguientes:

- a) **Multa:** Sanción pecuniaria al trabajador. Ésta sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones. La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Descuento El empleador descontará los días de

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

inasistencias injustificadas de su personal, siendo un antecedente disciplinario sobre el cual se impulsará que no ocurra de nuevo.

- b) Llamado de Atención: Puede ser verbal o escrito, y con o sin anotación a la hoja de vida.
- c) Suspensión disciplinaria: Consiste en la interrupción del contrato de trabajo por motivos disciplinarios, sin remuneración. No puede exceder de ocho (8) días cuando se aplica por primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTÍCULO 63. Facultades disciplinarias en la empresa. Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa el Gerente General.


ARTÍCULO 64. Clasificación de las faltas: Las faltas disciplinarias descritas en el presente reglamento, serán:

- a) Faltas Leves
- b) Faltas Graves

ARTÍCULO 65. Faltas leves: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias.

1. El retardo hasta de quince minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera o segunda vez llamado de atención con copia a su hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta de tres días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La ausencia total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, podrá darse el descuento del día ausente o la suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, podrá darse el descuento del día ausente o suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, hasta una suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

Parágrafo 1. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte el salario de un día (artículo 113 CST).

Parágrafo 2. En el evento de que cualquiera de las ausencias o faltas antedichas afecte normal desarrollo de la operación de la empresa o genere perjuicios a la empresa constituirán falta grave y por ende justa causa para terminar el contrato de trabajo del trabajador involucrado.

ARTÍCULO 66. Constituyen faltas graves además de aquellas establecidas en la ley y de las calificadas como tales en el contrato individual de trabajo, reglamentos y demás documentos de la empresa, las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, en la tarde o en media jornada laboral, sin permiso o excusa suficiente, sean los días consecutivos o no por tercera vez.
3. La ausencia total del trabajador de media jornada diaria, sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. La violación leve e injustificada por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias por segunda vez.


Parágrafo. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no es considerada como una sanción disciplinaria.

CAPITULO XVI

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 67. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la compañía respetará en todo caso el derecho de defensa que tiene el trabajador inculcado.

ARTÍCULO 68. Para la aplicación de cualquier sanción disciplinaria se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad,

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

presunción de inocencia, 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.

Cuando la Empresa tenga conocimiento que un trabajador ha podido incurrir en un hecho que pueda estar inmersa en una de las causales de falta disciplinaria que pueda dar lugar a la imposición de una sanción, procederá a la apertura del proceso disciplinario.

Según la gravedad de la presunta falta cometida, decidirá si solicita explicaciones por escrito al trabajador de los hechos que se le imputan o si lo cita a dar sus explicaciones en diligencia de descargos.


En estos casos, se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

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

En la diligencia el trabajador tendrá la oportunidad de controvertir las pruebas con las que cuenta el empleador, así como de presentar aquellas que pretenda hacer valer en su favor. Después de haberse llevado a cabo la diligencia o de haber enviado las explicaciones escritas, el empleador comunicará por escrito al trabajador la decisión adoptada, debidamente motivada y especificando las causas o motivos de esta.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. El trabajador podrá asistir con hasta dos (2) compañeros de trabajo a la diligencia de descargos. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato y se encuentren presentes al momento de la diligencia.

Parágrafo 3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 5. Cuando el trabajador previamente citado no se presente en la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos o no se pronuncie dentro del término establecido para rendir descargos o explicaciones escritas, se entenderá que renuncia a ejercer su derecho a la defensa, siendo procedente tomar la decisión a la que haya lugar.

ARTÍCULO 68-1. DECISIÓN: Una vez se ha surtido el trámite anterior, la Empresa determinará si hubo responsabilidad disciplinaria y la decisión adoptada la cual surtirá efectos tan pronto sea notificada al trabajador.

ARTÍCULO 68-2: IMPUGNACIÓN: Si el trabajador no está conforme con la decisión adoptada, podrá impugnarla con el fin de que la Empresa revise nuevamente la decisión tomada.

Para la impugnación el trabajador contará con un término de cinco días hábiles contados a partir de la notificación de la decisión adoptada, indicando por escrito los motivos justificados de su inconformidad para que sea estudiada la decisión adoptada.

Parágrafo 1. El funcionario que deba decidir la impugnación podrá delegar a cualquier otro funcionario para que la decida según la jerarquía estipulada en el artículo 71.


Parágrafo 2. En este trámite no se podrá hacer más gravosa la situación del trabajador.

Parágrafo 3. La impugnación presentada por el trabajador se tramitará en efecto devolutivo de tal forma que la decisión inicial surte plenos efectos y sólo perderá vigencia en aquellos eventos en que sea revocada por el superior o a quien éste delegue.

ARTÍCULO 69. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T, Sentencia 593-2014).

CAPITULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

ARTÍCULO 70. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de jefe administrativo y financiero o gerente general.

CAPITULO XVIII

LEY 1010 DE 2006


MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 71. La empresa busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus trabajadores, por lo que promueve un ambiente de trabajo sin conductas de acoso laboral. por lo tanto, se encuentra prohibido e Incurrir en conductas de acoso laboral se cataloga como falta grave y por tanto dará lugar al inicio de procesos disciplinarios que conllevarán a la imposición de sanciones disciplinarias o incluso a la terminación del contrato con justa causa.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

ARTÍCULO 72. El acoso laboral podrá darse entre otras, bajo las siguientes conductas descritas en la ley como lo son:

- a) Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b) Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.


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

ARTÍCULO 73. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 74. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA: La empresa en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuoso de la dignidad de la persona

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, ha previsto los siguientes mecanismos:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios 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.


Con el fin de promover el buen trato al interior de la Empresa, periódicamente se adelantarán actividades, como espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa. En la implementación de tales actividades se abrirán espacios para que los trabajadores puedan exponer sus inquietudes y formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar.

Como resultado de las actividades que adelante la Empresa adoptará las medidas a que haya lugar para corregir los eventuales comportamientos que estén afectando el buen clima y la armonía en las relaciones laborales. La Empresa no tolerará comportamientos tipificantes de acoso laboral y tomará todas las medidas que considere necesarias para prevenirlo y eliminarlo.

ARTÍCULO 75. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para ese procedimiento:

La víctima podrá poner de presente los hechos sobre los cuales considera está siendo víctima de acoso laboral ante el área de Gestión Humana o frente al comité de convivencia laboral.

- a) La empresa tendrá un comité de convivencia que estará integrado de conformidad con la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione.
- b) Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- c) El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.


	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

- d) El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.
- e) El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será el estipulado en la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione.
- f) El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las funciones que se establezcan en la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione. En todo caso, en términos generales, el Comité de Convivencia Laboral tiene como funciones recibir, analizar y dar trámite confidencial a quejas por posible acoso laboral, promover soluciones a través del diálogo y seguimiento, y presentar informes y recomendaciones a la alta dirección para prevenir y corregir dichas conductas.
- g) El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, y un secretario , quien tendrá las funciones dispuestas en la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que lo complemente, sustituya o adicione.
- h) El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente en la periodicidad que indique la Resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la complemente, sustituya o adicione y extraordinariamente conforme se precise igualmente en la normatividad vigente.
- i) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima del acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006".

CAPITULO XIX ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 76: En los términos de la Ley 2365 de 2024 se entenderá por acoso sexual 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.

Parágrafo. La Compañía rechaza rotundamente la comisión de cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razones de género, por lo que se califica como falta grave el hecho de incurrir el trabajador en conductas que configuren acoso

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

laboral o en cualquiera que pueda encuadrarse como acoso sexual laboral y/o discriminación o violencia por razón de género, sexo o identidad sexual.

ARTÍCULO 77: En caso de presentarse una situación de esta naturaleza, se debe acudir a la Política de Prevención del Acoso Sexual Laboral de la compañía. Esta política establece el procedimiento, protocolo y mecanismos de atención, investigación y resolución de estos casos, garantizando la confidencialidad, el respeto y la protección de los derechos de todas las personas involucradas. Dicha política hace parte del Reglamento Interno de Trabajo, y constituye una herramienta fundamental para promover un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso, en cumplimiento de la normativa vigente.

CAPÍTULO XX


LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA (“LA/FT/FP”) – “LA/FT/FP/ST/C”.

ARTICULO 78. En cumplimiento de su compromiso con la integridad, la ética empresarial y las buenas prácticas corporativas, la Compañía ha adoptado políticas de prevención y gestión del riesgo relacionadas con el Lavado de Activos (LA), la Financiación del Terrorismo (FT), la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FP), así como una Política de Cumplimiento para la Prevención del Soborno Transnacional y la Corrupción (ST/C).

Estas políticas tienen como objetivo prevenir que la Compañía sea utilizada, directa o indirectamente, como medio para la comisión de dichos delitos. Para ello, se han implementado mecanismos de prevención, control y mitigación de riesgos, los cuales son de estricto cumplimiento para todos los empleados, aprendices y directivos y demás integrantes de la organización. La observancia de estas directrices constituye un deber fundamental orientado a proteger la integridad, la imagen y la reputación de la Compañía.

ARTICULO 79. Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Abstenerse de ofrecer u otorgar cualquier beneficio o ventaja a funcionarios públicos.
- b) Abstenerse de otorgar o aceptar cualquier tipo de ofrecimiento de clientes o proveedores que, por ser equívoco, ambiguo o exceder lo razonable, pueda ser interpretado como un acto de cohecho, soborno o de corrupción o como una influencia indebida en el ejercicio de sus funciones.
- c) Informar de manera oportuna a la Compañía sobre cualquier incumplimiento de la Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), de la


	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

Política de Cumplimiento para la Prevención del Soborno Transnacional y la Corrupción (ST/C), así como de cualquier otra política interna, procedimiento o protocolo relacionado con la prevención de dichos delitos. Igualmente, deberá reportarse cualquier conducta que contravenga la legislación aplicable en materia de LA/FT/FP/ST/C.

- d) Comunicar a la empresa su jefe inmediato cualquier conflicto de interés o cualquier vínculo de parentesco que pudiera surgir entre empleados, con clientes o proveedores, con funcionarios públicos o con Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- e) Mantener relaciones con terceros, incluidos empleados, clientes, proveedores, funcionarios públicos y Personas Expuestas Políticamente (PEP), bajo los más altos estándares de ética, integridad y transparencia, anteponiendo en todo momento los intereses de la Compañía sobre los intereses personales. Para ello, se deberá cumplir de forma estricta con los procedimientos establecidos para la selección, evaluación y contratación de terceros, así como con los lineamientos, políticas y demás disposiciones internas emitidas por la Compañía, velando siempre por la protección del buen nombre y la reputación corporativa.
- f) Cumplir las reglas de conducta, políticas y procedimientos de prevención y gestión de los riesgos de LA/FT/FP/ST/C de la Compañía. Conocer y cumplir la Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), y la Política de Cumplimiento para la Prevención del Soborno Transnacional y la Corrupción (ST/C).
- g) Presentar a la Compañía información fidedigna sobre su experiencia laboral pasada; posibles vinculaciones con funcionarios públicos y/o con personas expuestas políticamente (PEP); situaciones de conflicto de interés; y comunicar si hay antecedentes de delitos relacionados con LA/FT/FP/ST/C o sobre incumplimiento ético.
- h) Si conoce o sospecha la ocurrencia de algún delito de LA/FT/FP/ST/C o de un incumplimiento a las políticas y procedimientos establecidos por la Compañía,

ARTICULO 80. Con el propósito de cumplir con las disposiciones vigentes o futuras que regulen a la Compañía, para prevenir cualquier conducta que pueda ser interpretada como un acto de corrupción o conductas que puedan poner en riesgo a la compañía frente a los delitos de LA/FT/FP, los trabajadores tienen los siguientes compromisos y responsabilidades:

- a) Conocer y cumplir la Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FP), y la Política de Cumplimiento para la Prevención del Soborno Transnacional y la Corrupción (ST/C).

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

b) Presentar a la Compañía información fidedigna sobre su experiencia laboral pasada; posibles vinculaciones con funcionarios públicos y/o con personas expuestas políticamente (PEP); situaciones de conflicto de interés; y comunicar si hay antecedentes de delitos relacionados con LA/FT/FP/ST/C o sobre incumplimiento ético.

c) Si conoce o sospecha la ocurrencia de algún delito de LA/FT/FP/ST/C o de un incumplimiento a las políticas y procedimientos establecidos por la Compañía,

deberá reportarlo inmediatamente a través de los canales dispuestos para tal efecto. Todos los reportes serán tratados con confidencialidad.

d) Abstenerse de ejecutar cualquier conducta respecto de la cual tenga duda sobre si constituye o no un acto ilegal o un delito fuente de LA/FT/FP/ST/C o que sea contrario a las políticas, lineamientos, protocolos o procedimientos relacionados.

e) Informar oportunamente sobre la información que surja y que pueda dar lugar a una situación inusual, intentada o sospechosa de LA/FT/FP/ST/C, cuando un trabajador realice reuniones, trámites, procedimientos de obtención de licencias u otras gestiones ante terceros, proveedores, clientes, Entidades Públicas o funcionarios públicos.

f) Comunicar de manera oportuna sobre cualquier operación inusual, intentada o sospechosa de delitos LA/FT/FP/ST/C respecto de los clientes, empleados, proveedores o contratistas de la Compañía.


g) Asistir a las capacitaciones y realizar los entrenamientos, cursos y actividades similares que se programen relativas a la prevención y gestión de los riesgos de LA/FT/FP/ST/C.

El incumplimiento de las disposiciones reguladas en este artículo se considerará falta grave y dará lugar la apertura de procesos disciplinarios.

CAPITULO XXI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 81. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del C.S.T., el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

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

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 82. 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.).


CAPITULO XXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 83. El presente reglamento entrará a regir después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 81 de este reglamento (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 84. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CONTROL DE CAMBIOS	Identificación del Cambio	Fecha

	Fondo de Empleados Nacional de la Organización Terpel "FENALTER".	Elaborado: Mayo 2026
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Aprobado: Junio 2026

01	Reglamento interno de trabajo, de conformidad con la ley 2466 de 2025, procedimientos para comprobación De Faltas Y Formas De Aplicación De Las Sanciones Disciplinarias; adecuación de horarios de trabajo; adición de Conductas De Prevención Del Soborno Transnacional Y Corrupción; adición o aclaración de licencias; adecuación de orden jerárquico; adición en prescripciones de orden; adición en obligaciones especiales de la empresa y los trabajadores; aclaración o modificación en Reclamos: Personas Ante Quienes Debe Presentarse y su tramitación; adición a disposiciones acoso laboral y sexual; modificación en facultad disciplinaria y actualización normativa de conformidad con modificaciones normativas.	Junio 24 de 2026
----	--	------------------

Elaboró	Revisó	Aprobó
Cargo: jefe Administrativa y Financiera /Gerente General Fenalter	Cargo: Jefe Senior Relaciones laborales de Terpel	Cargo: Presidente Junta Directiva Fenalter