

**CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **CALCAREOS S.A.**, identificada con NIT 890.104.049-7, con domicilio principal en la Carrera 73 #77-88 de la ciudad de Barranquilla, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores que prestan sus servicios en la misma, en todas sus áreas, sedes, plantas, dependencias, departamentos, sistemas, oficinas, zonas; y en general, en los lugares de trabajo, sin consideración a la clase o modalidad de contrato de trabajo que los vincule con la empresa e independientemente de sus funciones o jerarquías.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al trabajador. Como consecuencia de lo antes mencionado, las normas estipuladas en este instrumento se considerarán incorporadas a toda relación jurídica contractual de naturaleza laboral existente, así como también a cada Contrato Individual de Trabajo que se celebre con fecha posterior a la aprobación de este Reglamento Interno de Trabajo.

El propósito de este reglamento es procurar el bienestar, la seguridad, la disciplina, el orden y la armonía laboral dentro de la empresa. Las disposiciones aquí contenidas son de obligatorio cumplimiento tanto para la empresa como para todos sus trabajadores, asegurando así un ambiente de trabajo seguro y productivo para todos los empleados de la empresa.

Su ámbito y validez se circunscribe a los trabajadores de la sociedad empleadora, como norma particular y por lo tanto el mismo no contraría los preceptos generales de las leyes configurantes del derecho individual y colectivo del trabajo.

ARTÍCULO 2. PUBLICIDAD, DIVULGACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PRESENTE REGLAMENTO: En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 104, 120 y demás normas concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, y con el propósito de garantizar el conocimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, la empresa mantendrá un ejemplar de este en exhibición permanente en lugares visibles y de fácil acceso dentro de los distintos centros y lugares de trabajo. Así mismo, la empresa publicará el presente Reglamento en su página web corporativa o en los medios electrónicos institucionales que disponga para tal efecto, asegurando su consulta permanente por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO II**CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 3. INGRESO O ADMISIÓN EN LA EMPRESA: Los aspirantes a ser vinculados en calidad de trabajadores en **CALCAREOS S.A.**, deberán surtir el proceso de selección estipulado por la empresa.

De igual manera, sin perjuicio de los documentos específicos establecidos para cada cargo, al momento de la contratación el aspirante deberá presentar y/o diligenciar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida.
- b) Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del Defensor de Familia, si el aspirante es menor de 18 años.
- d) Certificados laborales emitidos por los empleadores anteriores, indicando tiempo de servicio, tipo de labor ejecutada y salario devengado.
- e) Certificados académicos, diplomas o registros que acrediten su formación, y cuando sea necesario, la tarjeta profesional o autorización legal para ejercer la profesión u oficio.



- f) Certificado de afiliación a Seguridad Social en Salud y Pensiones, o carta con indicación de si es una primera afiliación para evitar multi-afiliaciones.
- g) Referencias personales.
- h) Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador podrá exigir además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, 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, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Toda inexactitud u omisión en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los documentos allegados o de la información suministrada descalifica automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO: Si la empresa se interesa en vincular al aspirante, éste deberá someterse a los exámenes médicos pre-ocupacionales y demás pruebas de aptitudes y de personalidad que la empresa estime convenientes, según el cargo a desempeñar.

PARÁGRAFO CUARTO: La empresa tiene establecida una política de tratamiento de datos personales conforme con la Ley 1581 de 2012.

ARTÍCULO 4. APRENDIZAJE: La empresa promoverá el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias de sus trabajadores mediante programas de capacitación, entrenamiento y actualización relacionados con sus funciones y con los objetivos organizacionales.

La Empresa vinculará aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o de instituciones autorizadas, de conformidad con la normatividad vigente, mediante contrato especial de aprendizaje de acuerdo a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

Los aprendices vinculados deberán cumplir las normas, políticas, horarios, procedimientos y disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. Asimismo, deberán actuar con responsabilidad, confidencialidad y respeto durante su proceso formativo.

ARTÍCULO 5. PERIODO DE PRUEBA: La empresa, una vez admita al aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 6. POR ESCRITO PERÍODO DE PRUEBA: 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 7. LIMITE PERIODO DE PRUEBA: 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 7mo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 8. DURACIÓN PERIODO DE PRUEBA: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la



iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJO ACCIDENTAL O TRANSITORIO

ARTÍCULO 9. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa.

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º). Conforme lo indicado por la Corte Constitucional en sentencia C- 823- de 2006 los trabajadores accidentales o transitorios recibirán el pago de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social proporcional al tiempo laborado.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. HORARIOS LABORALES: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, la jornada máxima legal de trabajo se reducirá de manera progresiva hasta alcanzar las cuarenta y dos (42) horas semanales.

En tal sentido, se deja expresa constancia de que, para el año 2026, la jornada máxima legal vigente corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Así mismo, a partir del quince (15) de julio de 2026, dicha jornada se reducirá a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminución salarial, la cual podrá ser distribuida de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, respetando en todo caso los límites legales diarios y los descansos obligatorios.

Los días laborales hábiles de la semana son de lunes a sábado, el tiempo de descanso no constituye tiempo de trabajo, no es remunerado.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores **hasta julio 14 de 2026** son las que a continuación se relacionan:

SEDE CALLE 77 (PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL Y PLANTA)

DÍAS	ENTRADA	DESCANSO		SALIDA
Lunes a Viernes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	5:00 pm
Sábado	8:00 am	---	---	12:00 pm

PLANTA MALAMBO

TURNO	DÍAS	ENTRADA	DESCANSO		SALIDA
1	Lunes a Viernes	7:30 am	12:00 pm	1:00 pm	4:30 pm
	Sábado	8:00 am	---	---	12:00 pm
2	Lunes a Jueves	7:00 am	12:00 pm	1:00 pm	5:00 pm
	Viernes	7:00 am	12:00 pm	1:00 pm	4:00 pm
3	Lunes a Viernes	10:00 am	12:00 pm	1:00 pm	7:00 pm
	Sábado	10:00 am	---	---	2:00 pm
4	Lunes a Jueves	7:00 pm	12:00 am	01:00 am	5:00 am
	Viernes	7:00 pm	12:00 am	01:00 am	4:00 am
5	Lunes a Viernes	6:00 am	11:00 am	12:00 pm	3:00 pm
	Sábado	6:00 am			10:00 am



HORARIO A PARTIR DE JULIO 15 DE 2026: La jornada ordinaria será de 42 horas semanales, así:

SEDE CALLE 77 (PERSONAL ADMINISTRATIVO, COMERCIAL Y PLANTA CALLE 77)

DÍAS	ENTRADA	DESCANSO		SALIDA
Lunes a Jueves	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	5:00 pm
Viernes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	4:00 pm
Sábado	8:00 am	---	---	11:00 am

PLANTA MALAMBO

PERSONAL ADMINISTRATIVO PLANTA MALAMBO

DÍAS	ENTRADA	DESCANSO		SALIDA
Lunes a Jueves	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	5:00 pm
Viernes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	4:00 pm
Sábado	8:00 am	---	---	11:00 am

PERSONAL OPERATIVO PLANTA MALAMBO

TURNO	DÍAS	ENTRADA	DESCANSO		SALIDA
1	Lunes a Viernes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	4:30 pm
	Sábado	7:30 am	---	---	12:00 pm
2	Lunes a Martes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	4:30 pm
	Miércoles a Viernes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	3:00 pm
	Domingo	7:00 pm	12:00 am	1:00 am	5:00 am
3	Lunes a Jueves	7:30 am	12:00 pm	1:00 pm	5:00 pm
	Viernes	7:30 am	12:00 pm	1:00 pm	4:30 pm
4	Lunes a Miércoles	8:00 am	12:00 pm	01:00 pm	4:00 pm
	Jueves a Viernes	8:00 am	12:00 pm	01:00 pm	3:00 pm
	Sábado	7:00 pm	12:00 am	01:00 am	5:00 am
5	Lunes a Viernes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	4:00 pm
	Sábado	6:00 am	11:00 am	12:00 pm	2:00 pm
6	Lunes a Sábado	6:00 am	11:00 am	12:00 pm	2:00 pm
7	Lunes a Sábado	11:00 am	12:00 pm	1:00 pm	7:00 pm
8	Lunes a Martes	7:00 pm	12:00 am	1:00 am	5:00 am
	Miércoles a Viernes	7:00 pm	12:00 am	1:00 am	4:00 am
9	Lunes a Viernes	8:00 am	12:00 pm	1:00 pm	4:00 pm
	Sábado	11:00 am	12:00 pm	1:00 pm	7:00 pm

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando las circunstancias lo requieran y respetando la jornada ordinaria diaria de trabajo, los anteriores horarios podrán ser modificados transitoriamente por **CALCAREOS S.A.**, para lo cual se dará a conocer oportunamente a los trabajadores los nuevos horarios y el tiempo de su vigencia por medio de comunicación individual o mediante aviso fijado en cartelera o lugar visible del sitio de trabajo.

CALCAREOS S.A. y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva



semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el máximo de horas semanales legalmente permitido dentro de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la **CALCAREOS S.A.** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima semanal, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). Este párrafo se aplicará solo hasta que se llegue a la reducción máxima de la jornada laboral (42 horas), de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2101 (exoneración).

PARÁGRAFO TERCERO. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, MANEJO Y CONFIANZA: No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo.

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO:

1. El trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

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 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 13. LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: El reconocimiento y liquidación de horas extras y recargo nocturno serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2352 de 1965, Decreto 13 de 1967, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002, Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 14. PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y los recargos nocturnos, se realizarán junto con el salario ordinario del periodo en el que se causaron, o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134 numeral 2° del C.S.T.).

CALCAREOS S.A. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores. La solicitud de poder trabajar extras dominicales, festivos o en el horario nocturno, requiere aprobación previa del coordinador de la respectiva área.

ARTÍCULO 15. RELACIÓN DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS: En cumplimiento del numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, **CALCAREOS S.A.** 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.

De igual manera, **CALCAREOS S.A.** entregará al trabajador que lo solicite, una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

ARTÍCULO 16. LIMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.



CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17. DÍAS DE DESCANSO: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación nacional.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el numeral anterior. (Art. 1 de la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

ARTÍCULO 18. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 50 de 1990, Ley 51 de 1983, Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

El recargo dominical y festivo se implementará de forma gradual de la siguiente manera (Ley 2466 de 2025):

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

PARÁGRAFO: El empleador podrá convenir con el trabajador, por escrito, que su día de descanso obligatorio sea distinto al día domingo y ese día será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio.

ARTÍCULO 19: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, 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 (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 20: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ARTÍCULO 21: La época de vacaciones debe ser señalada por **CALCAREOS S.A.** 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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 22: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 23. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1429 de 2010 Art.20). Para la compensación en dinero de vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (CST, art 189 modificado por el art 20 Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 24. DESCANSO MÍNIMO ANUAL Y ACUMULACIÓN DE DÍAS RESTANTES: En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.



Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTÍCULO 25. BASE PARA LIQUIDACIÓN DE VACACIONES: 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 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.

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

ARTÍCULO 26. REGISTRO DE VACACIONES: CALCAREOS S.A. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 187 numeral 3º CST adicionado por el Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

ARTÍCULO 27. VACACIONES COLECTIVAS. CALCAREOS S.A. podrá conceder vacaciones colectivas a sus trabajadores. Si se dan vacaciones colectivas antes de que el trabajador complete un año de servicios, es decir en forma anticipada, se debe tener en cuenta lo siguiente:

Se deben remunerar con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas.

Si el contrato de trabajo termina antes del año de servicios, no podrá exigirse al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que disfrutó en forma anticipada, o que complete el año de servicios. Del mismo modo, cuando el trabajador cumpla el año de servicios, no tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo periodo de descanso, pues debe entenderse que las vacaciones ya concedidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen, con respecto al efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional. De esta forma se concilian los intereses de ambas partes, pues, el empleador no sufre un nuevo cómputo del tiempo por el cual concedió vacaciones; ni el trabajador pierde lo que recibió en caso de retirarse antes de cumplir el año de servicio. Además, el trabajador, en este caso, tampoco tendrá derecho a que se le reajuste con el último salario, el valor recibido por concepto de las vacaciones que disfrutó en forma anticipada.

ARTÍCULO 28. TRABAJADORES DE MANEJO. En casos excepcionales autorizados por **CALCAREOS S.A.**, los empleados de manejo que hicieren uso de vacaciones podrán dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de ésta. Si la empresa no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesar por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente de vacaciones. (Artículo 191 del C.S.T.)

PERMISOS

ARTÍCULO 29: CALCAREOS S.A. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir como acudiente a compromisos escolares de carácter obligatorio y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:



- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico correspondiente y asistir como acudiente a compromisos escolares de carácter obligatorio) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, y presentará el requerimiento o citación dependiendo del caso.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todos casos los empleados trabajadores no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización escrita del coordinador correspondiente a su área.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dado que la ley laboral no consagra una definición de calamidad doméstica para efectos de los permisos y licencias, **CALCAREOS S.A.** adopta la siguiente: Se considera grave calamidad doméstica para los efectos de este Artículo toda situación grave, previsible o repentina que afecte en forma directa al trabajador de tal manera que le sea imperioso e imprescindible dejar de asistir al trabajo u obtener el respectivo permiso. Son situaciones de grave calamidad doméstica las siguientes: Grave accidente o enfermedad del trabajador, su cónyuge o hijos o padres que dependan del trabajador que implique necesidad de hospitalización; nacimiento de un hijo; operación quirúrgica del cónyuge o de hijos; matrimonio del trabajador; muerte de otros parientes diferentes a los contemplados en la Ley de luto. Otros casos no contemplados en esta enumeración, requieren de autorización expresa del empleador.

El trabajador deberá presentar las pruebas correspondientes que justifiquen la calamidad, con la antelación suficiente, cuando sea posible, o allegando los respectivos registros civiles de nacimiento o de defunción, o los certificados médicos o la prueba idónea según cada caso. En caso de no presentar las pruebas, **CALCAREOS S.A.** podrá descontar los días de ausencia. Para esto se tendrá en cuenta el procedimiento señalado de este reglamento.

ARTÍCULO 30. LICENCIA DE MATERNIDAD: la Empresa **CALCAREOS S.A.** otorgará la Licencia de Maternidad. De acuerdo a la ley 2114 de 2021, que modifica el artículo 236 del código sustantivo del trabajo, señala: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de posparto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, si lo requiere podrá tomar una (1) semana o dos (2) semanas preparto fundamentado en razones médicas, las cuales se encuentran dentro del total de las dieciocho (18) semanas establecidas.

ARTÍCULO 31. LICENCIA DE PATERNIDAD: se reconocerá al empleado la licencia remunerada de paternidad por dos (2) semanas que opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor, en virtud de la ley 2114 del 2021.

La licencia de paternidad remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 32. LICENCIA DE LUTO: De acuerdo con la Ley 1280 de 2009, la **CALCAREOS S.A.** está obligada a conceder al trabajador una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante los respectivos certificados de registro civil, tanto el de defunción como el de nacimiento para comprobar el parentesco, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.



Es obligación del trabajador dar aviso oportuno a **CALCAREOS S.A.** sobre la muerte del pariente, bien sea por medio de una llamada telefónica o bien en forma personal, en el mismo día del fallecimiento de éste. En caso de no ser posible el aviso personal o telefónico en el mismo día, el trabajador deberá presentar la excusa al siguiente día hábil para efectos de que **CALCAREOS S.A.** pueda realizar los ajustes que implica la ausencia laboral.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 33. FORMAS Y LIBERTAD DE PAGOS: Formas y libertad de estipulación:

1. 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.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, 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 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.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. 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 (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 34. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 35. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante consignación efectuada en la cuenta de ahorros cuyo titular es el trabajador, en una entidad financiera establecida por **CALCAREOS S.A.** o por este último.

ARTÍCULO 36. El periodo de pago será quincenal o mensual, según el caso.

CAPÍTULO VIII

RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 37. 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 con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 38. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

ARTÍCULO 39. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante 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 este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como 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 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. Las consecuencias derivadas de la negativa injustificada se determinarán conforme a la normatividad vigente y las decisiones de la EPS, ARL o autoridad competente.

ARTÍCULO 41. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban 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 las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 42. En caso de accidente de trabajo, el coordinador del área, o su representante, 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, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 43. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Coordinador del Área 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.

ARTÍCULO 44. **CALCAREOS S.A.**, no responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el Trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de recibir extemporáneamente un aviso de accidente de trabajo los responsables reportarán inmediatamente a la ARL y se iniciará una investigación disciplinaria al Trabajador para determinar las causas del no aviso oportuno y se aplicarán las sanciones correspondientes, previa valoración de las circunstancias particulares y garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 45. Cuando se trate de un accidente mortal **CALCAREOS S.A.** adelantará inmediatamente una investigación por escrito del accidente de trabajo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de esclarecer los hechos que dieron origen al accidente.

ARTÍCULO 46. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 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 a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas. Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la Ley 1562 de 2012)

PARÁGRAFO PRIMERO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **CALCAREOS S.A.**, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa tendrá conformado el COPASST de acuerdo con el Decreto 1072/2015 y Resolución 2013/1986.



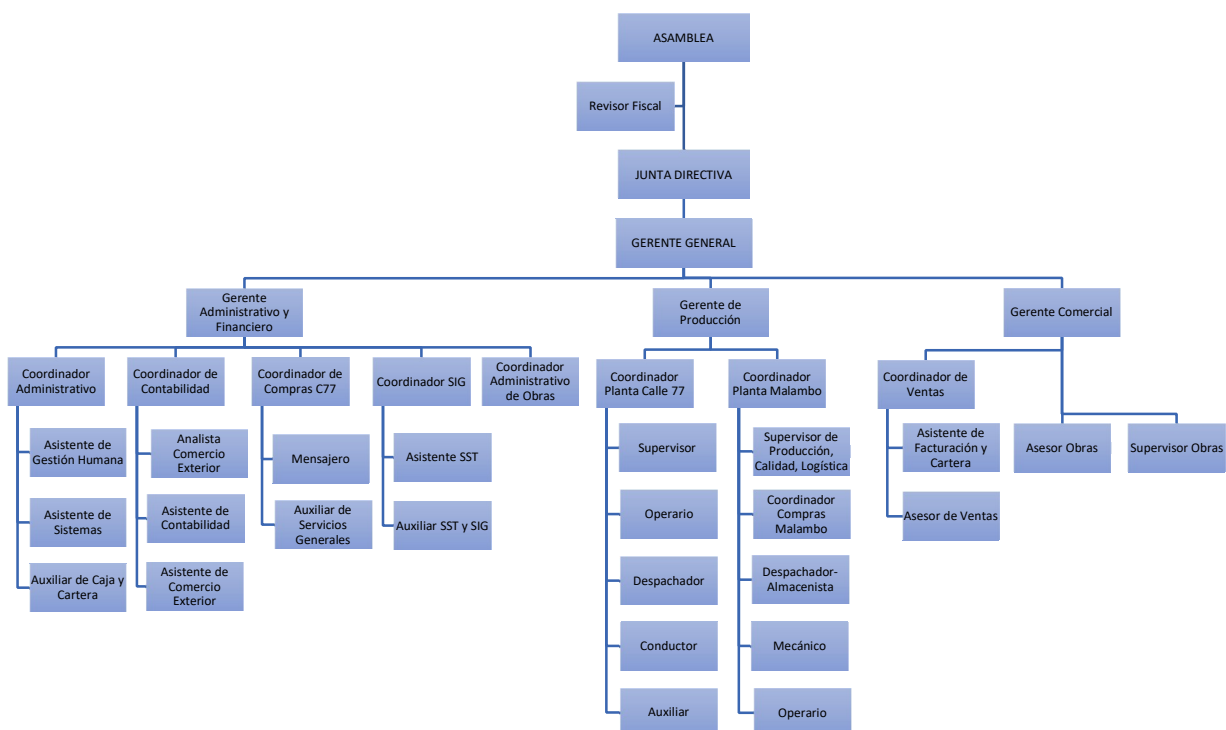
CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 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.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
- Atender las medidas preventivas y correctivas establecidas por la empresa, para evitar accidentes o enfermedades laborales.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 48. ORDEN JERÁRQUICO DE CALCAREOS S.A.: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **CALCAREOS S.A.**, es el siguiente:





Que puede ser interpretado de la siguiente manera:

ASAMBLEA
JUNTA DIRECTIVA
GERENTE GENERAL
GERENTES DE ÁREA
COORDINADORES DE AREA
SUPERVISORES, ANALISTAS
ASISTENTES,
AUXILIARES, PERSONAL OPERATIVO

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los Gerentes de Área.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 49. CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 50. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marino.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pasada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.



17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

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

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 51. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA: Son obligaciones especiales de **CALCAREOS S.A.:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
 - b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
 - c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
 - d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.



- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de 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. 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 familiares que con él convivieren.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador 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 primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
12. 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.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.



17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

ARTÍCULO 52. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Presentar dentro de los términos establecidos, los documentos exigidos por el empleador, necesarios para el desarrollo de la relación laboral.
9. Tener actualizados los documentos de identidad, licencias de conducción, y todos aquellos que por disposición legal deban mantenerse vigentes durante el contrato laboral.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
12. Ejecutar sus labores en los términos determinados en su contrato de trabajo, y en la descripción de funciones de cada cargo, según consta en el Manual de Funciones, desempeñando sus actividades con responsabilidad, esmero y eficiencia.
13. Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido; y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la Empresa y/o autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento de la labor específica confiada.
14. Mantener en forma permanente una conducta armónica, respetuosa, y de consideraciones debidas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes, proveedores y particulares.
15. Velar por los intereses de CALCAREOS S.A., y por la conservación de los valores, documentos, útiles, equipos, maquinaria, herramientas, muebles, suministros, uniformes y bienes en general confiados a su custodia, administración o utilización. Y usarlos exclusivamente para asuntos de la compañía, o en caso de extrema emergencia para asuntos particulares.
16. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente o daño que sufran las máquinas, vehículos, equipos o herramientas del empleador, por leves que sean.
17. En el caso de desaparición de cualquier herramienta, instrumento o equipo entregado al trabajador por parte de la Empresa, ésta procederá a su reposición a costo del trabajador, cuando tal hecho se deba a su culpa, negligencia, o mala fe previamente comprobada.



18. Guardar absoluta reserva respecto a la información confidencial, secretos técnicos, comerciales, administrativos, e información de los clientes y con el giro del negocio de la Empresa. Esta información confidencial o no pública, no debe ser revelada a nadie fuera de la Empresa, incluidos familiares y amigos, en el cual pueda existir conflicto de intereses.
19. Cumplir con puntualidad con las jornadas de trabajo, de acuerdo a los horarios establecidos por la compañía.
20. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la empresa, para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
21. Asistir con puntualidad y provecho a las charlas, cursos, seminarios, y otros eventos que se consideren necesarios, como parte de su entrenamiento y capacitación, organizados por la empresa dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
22. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo.
23. Utilizar adecuadamente durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa.
24. Devolver a la empresa la dotación e implementos de seguridad cuando éstos deban ser reemplazados o cuando se termine el contrato laboral.
25. Devolver los bienes, materiales y herramientas de trabajo que recibieren de propiedad del empleador, cuidar que estos no se pierdan, extravíen o sufran daños.
26. Cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas establecidas para los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Calidad y Ambiental.
27. Informar inmediatamente a sus superiores, los hechos o circunstancias que causen o puedan causar daño a la Empresa o a los trabajadores.
28. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la empresa.
29. Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás Trabajadores, así como por la de los terceros usuarios (clientes).
30. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
31. En caso de accidente de trabajo, es obligación darlo a conocer de manera inmediata al Jefe Inmediato y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
32. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo. Si es por enfermedad, ésta debe comprobarse mediante certificado médico de incapacidad expedido por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.
33. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente la empresa, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas, de manera periódica y/o aleatoria sin previo aviso, con el fin de evitar riesgos y garantizar la seguridad e integridad del trabajador y sus compañeros.
34. Observar rigurosamente los requisitos establecidos por el empleador, para solicitud de permisos y avisos de otras novedades.
35. Cumplir con las recomendaciones o restricciones dadas por el médico de la ARL o EPS en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad general.
36. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa

ARTÍCULO 53. PROHIBICIONES A LA EMPRESA: Se prohíbe a **CALCAREOS S.A.:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.



- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
 10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

ARTÍCULO 54. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa, planta o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Exceder la jornada de trabajo sin la autorización previa de su superior inmediato.



10. Hacer parecer como accidente de trabajo el ocurrido fuera del horario y sitio de trabajo o como enfermedad laboral una enfermedad común.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
12. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
13. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
14. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la empresa, información confidencial o laboral de la empresa, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
15. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes, proveedores, empleados o cualquier dato perteneciente al empleador.
16. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la empresa, así como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le suministre.
17. Instalar software, con o sin licencia, en las computadoras de la Empresa que no estén debidamente aprobados por la Gerencias o por el responsable del área de Sistemas.
18. Introducir en los computadores de la empresa, medios magnéticos o información ajena a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
19. Está prohibido a las personas que laboren con claves en el sistema informático darlas a conocer a terceros para que la utilicen; por lo tanto, la clave es personal y su uso es de responsabilidad del trabajador.
20. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o de terceras personas (contratistas independientes y otros), edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de la empresa; introducir sustancias o elementos peligrosos a las instalaciones de **CALCAREOS S.A.**
21. Llegar con retardo al trabajo o retirarse antes de la hora indicada sin justa causa comprobada o sin permiso del respectivo superior.
22. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, herramientas o elementos de propiedad del empleador.
23. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador.
24. Por razones de seguridad en el trabajo, queda estrictamente prohibido utilizar el celular o cualquier objeto distractor en las áreas operativas dentro de la jornada de trabajo, con excepción de aquellos casos en que se requiera para el desempeño de las actividades laborales.
25. No timbrar la tarjeta de control de tiempo, timbrar la tarjeta de otro trabajador o sustituir a éste en cualquier forma irregular.
26. Mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, barbitúricos, estupefacientes, drogas, enervantes, tóxicos, explosivos o cualquier sustancia o producto semejante.
27. Exigir o recibir dádivas, dinero o cualquier otra retribución para realizar o no una actuación con el fin de favorecer o perjudicar a alguien.
28. Proferir insultos, groserías, malos tratos, amenazas contra su integridad a superiores, subalternos, compañeros de trabajo y terceros vinculados con la empresa y divulgar asuntos que vayan en contra de su dignidad o que afecten su vida privada o íntima, y manejar en forma tendenciosa o malintencionada información que los pueda perjudicar.
29. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores, con los trabajadores de las empresas clientes o tomar parte en tales actos.
30. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado, o para lo cual no tiene debida autorización.
31. Ser autor, cómplice o encubridor de cualquier falta o delito que vaya en contra del empleador, sus superiores o compañeros de trabajo.
32. Mantener relaciones sexuales o ejecutar actos de naturaleza sexual dentro de las instalaciones de la empresa, cualquiera sea el lugar donde estos ocurran.
33. Comprometer el nombre de la empresa, en desarrollo de actividades personales.
34. Consumir o incitar a consumir licor, narcóticos o drogas enervantes en las instalaciones de la empresa.
35. Fumar en el lugar de trabajo.



36. Las demás prohibiciones que resulten de la ley, del contrato de trabajo y de otros reglamentos, circulares y comunicaciones emitidas por la empresa.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 55. SANCIONES: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 56. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS: La empresa establece los siguientes parámetros para valorar si una falta es grave o es leve:

- **FALTA GRAVE:** Es considerada grave la falta cometida en forma voluntaria o por grave negligencia o grave descuido del trabajador y que causa lesión o perjudique, atente o afecte los intereses económicos, financieros, morales o de prestigio u otros de la empresa como tal, o de sus Directivas o de los mismos trabajadores, e incluso de clientes, usuarios o visitantes, en forma grave o que cause perjuicio avaluable en dinero que por sí misma tenga entidad de delito o acto inmoral o que las circunstancias en que ocurrió sean especialmente graves o repulsivas o cuando el trabajador ha incurrido en forma repetida en la misma falta sin demostrar interés en corregir la conducta reprochable.
- **FALTA LEVE:** Si la falta es involuntaria o constituye una negligencia o descuido que no son de carácter grave, y con ella no se afecta o perjudica, atenta o lesiona el normal desempeño de las labores de la empresa o que las circunstancias en que ocurrió la falta atenúen la gravedad de la misma o cuando no ha habido reincidencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia al empleador le compete calificar como grave o leve la conducta del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa podrá aplicar al trabajador que incurra en una falta las siguientes sanciones, según la gravedad, complejidad o reincidencia: Llamado de atención o suspensión. El despido no es una sanción disciplinaria sino una forma de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 57. Se establecen las siguientes clases de **FALTAS LEVES**, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. La llegada tarde o salida antes de la hora programada, sin justificación alguna por parte del trabajador o sin la debida autorización del jefe inmediato conforme al orden jerárquico de **CALCAREOS S.A.**, implica por primera vez llamado de atención por escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. Cuando el trabajador omite una instrucción verbal o escrita de su jefe inmediato o superior o desconoce un procedimiento definido por la organización puede implicar un llamado de atención escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
5. La inasistencia injustificada a las capacitaciones o diligencias que programe la empresa, implica por primera vez llamado de atención por escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.



ARTÍCULO 58. FALTAS GRAVES: Constituyen **FALTAS GRAVES**, por lo tanto, serán justa causa de terminación del contrato de trabajo aun cuando suceda por primera vez:

1. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, aún por primera vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, aún por primera vez.
3. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
4. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han asignado.
5. Ejecutar el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o presentarse en situación que, por efecto de una y otra haga al trabajador no apto o peligroso, para la actividad laboral, o usar una y otros durante las horas de trabajo.
6. Usar celular o cualquier otro dispositivo electrónico en las áreas operativas, para actividades no laborales.
7. Portar o distribuir narcóticos, drogas enervantes o alucinógenos.
8. Portar o conservar armas o elementos corto pulsantes de cualquier clase en el lugar de trabajo, salvo aquellas que por disposición legal pueden llevar los vigilantes.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros, que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, talleres, edificios, plantas, equipos de trabajo o en peligro o en inminente peligro, la prestación del servicio, tales como las de fumar en lugares prohibidos.
10. No utilizar los elementos de protección que suministre el empleador para la relación de trabajos peligrosos o su propia labor.
11. Realizar actos temerarios y controvertir cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia.
12. Intervenir directa o indirectamente en la organización, promoción, realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de labores, total o parcialmente, en la empresa, cuando éstos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o contrarios a las disposiciones legales.
13. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio, sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
14. Ocuparse en cosa distinta de sus labores en las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.
15. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a la empresa, máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo o cualquier otro, aún fuera de las instalaciones de la empresa, no salga en la cantidad, calidad o tiempos establecidos.
16. Causar daño intencional en la labor propia, en la labor de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a la empresa, instalaciones, equipos, herramientas, útiles, materias primas, materiales, insumos, instrumentos de cualquier naturaleza, documentos.
17. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma, por cualquier medio de comunicación, a los representantes de la empresa a su superior inmediato, a sus compañeros de trabajo, a los usuarios del servicio o terceros.
18. Enviar o reenviar mediante el correo electrónico corporativo, intranet, redes institucionales, teléfono, fax o cualquier otro medio de comunicación suministrado por la empresa o propios, agresiones, insultos, injurias o cualquier otra forma de falta de respeto.
19. Incitar al personal al desconocimiento o incumplimiento de las órdenes impartidas por la empresa
20. Retirar, destruir, copiar, transcribir de los archivos de la empresa o dar a conocer, documentos a trabajadores o terceros no autorizados o que por razón de su cargo no justifique su acceso a los mismos.
21. Presentar documentos falsos o suministrar informaciones inexactas a la empresa o a terceros para obtener provechos en los préstamos, anticipos, autorización de pago de cesantías o cualquier otro beneficio previsto para los trabajadores.
22. Invertir el dinero solicitado por concepto de anticipo de cesantías o pago parciales para propósitos distintos a los señalados en la respectiva solicitud.
23. Reportar y/o cobrar horas extras, recargos y viáticos en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada.
24. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad o contravención de las advertencias, señales, caución o precauciones de seguridad, higiene o disciplina de la empresa



25. Rehusar sin causa justificada, a la realización de trabajos suplementarios o extraordinarios solicitados por la empresa
26. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo deba suceder en la labor.
27. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes, o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros de trabajo, jefes, subalternos o usuarios.
28. La contaminación de insumos, productos, materias primas, materiales; pérdida de materias primas, mercancía o materiales ocasionados por descuidos, negligencia o culpa del trabajador.
29. Solicitar u obtener el pago de salarios, prestaciones, viáticos, auxilios o cualquier otro beneficio a los que realmente no tenga derecho, a nombre de otro trabajador, sin estar debidamente autorizado.
30. Que el trabajador se ocupe en actividades que puedan causar perjuicios a la empresa a sus clientes que resulten incompatibles con las funciones a su cargo.
31. Tener conocimiento de hechos delictivos o irregularidades que afecten a la empresa o sus clientes y no dar información de los mismos.
32. Realizar actos que se constituyan en violación de normas reglamentarias establecidas por la empresa o por las autoridades competentes.
33. Revelar información privada de la empresa o de sus clientes a terceras personas, sin autorización de ésta.
34. La violación de los procedimientos establecidos por la empresa o por sus clientes para la ejecución del servicio.
35. El hecho de que el trabajador no se presente a laborar, una vez concluida la licencia, permiso, incapacidad o vacaciones.
36. El hecho de que el trabajador, sin justificación alguna, se niegue a la práctica de exámenes, instrucciones o tratamientos ordenados por la empresa
37. Imponer a los trabajadores que supervisa o coordina, órdenes o instrucciones que resulten contrarias a la labor para la cual han sido contratados, sin previa autorización expresa por parte de la empresa
38. Emplear las maquinarias, herramientas, equipos y/o elementos de protección personal suministrados por la empresa o sus clientes para la ejecución de labores distintas para la cual ha sido contratado el trabajador, emplearlos de manera inadecuada o comercializarlos.
39. Si el trabajador ejecutara algún acto inmoral o cualquier otro hecho que demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no es necesario que el acto o hecho se denuncie ante las autoridades jurisdiccionales, ni que la debida comprobación se surta ante ellas, sino basta que la prueba o demostración del hecho en investigación administrativa interna sea suficiente al prudente criterio de la empresa
40. Originar, participar, promover o provocar riñas o discordias o discusión irrespetuosas, de cualquier índole, entre compañeros de trabajo, usuarios, estudiantes o terceros; también en aquellas situaciones en donde se encuentre involucrado un trabajador de la empresa aún cuando comprenda a personal ajeno a la misma.
41. Rendir informaciones falsas a la empresa o usuarios.
42. Cualquier acto del trabajador o su participación de manera directa o indirecta en hechos que afecte la buena imagen de la empresa, compañeros de trabajo, superiores, subalternos o usuarios.
43. El hecho de que el trabajador facilite a terceros el uso de claves, contraseñas o códigos, personal o ajena, suministrados por la empresa, con el objeto de permitirle su acceso, sin autorización expresa.
44. Permitir a terceros o compañeros de trabajo, el porte o uso del carnet u otro medio de identificación suministrados por la empresa
45. Solicitar o recibir cualquier tipo de prebendas, dádivas, beneficios invitaciones injustificadas que tenga como propósito o pueda entenderse, como medio establecido para negarse o retardar un acto propio de su cargo o, para ejecutar uno contrario, para beneficio directo o indirecto.
46. Disponer, apoderarse, tomar, retener, extraer, copiar o entregar títulos valores, garantías, dineros o cualquier instrumento negociable, entregados al trabajador por razones de su cargo o llegue a poseerlo por cualquier medio, aun cuando no tenga relación con su cargo, los cuales hubiesen sido entregados a la empresa o sus clientes en calidad de acreedor o en donde ésta actúe como deudor.
47. El hecho que el trabajador simule ante terceros la ocupación de cargo distinto al asignado por la empresa
48. El hecho de que el trabajador utilice indebidamente, en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte en asunto que el trabajador se encuentre conociendo o haya de conocer.



49. Solicitar a cualquier compañero de trabajo, tercero o usuario, la realización de sus propias labores, la cual, por omisión, negligencia, se encuentra en imposibilidad de realizarla.
50. Realizar un acto, negarse a realizarlo o tomar una decisión, sin encontrarse autorizado para ello, excediéndose de sus funciones o facultades o, bajo el desconocimiento de normas, procedimientos o políticas establecidas.
51. Rehusarse a realizar un acto propio del cargo ocupado permanentemente o temporalmente, sin justificación alguna, encontrándose obligado.
52. Entregar a la empresa información falsa en cuanto a la formación profesional o académica, experiencia, referencias personales.
53. Permitir el ingreso de elementos ilícitos dentro de las instalaciones de la empresa o de sus clientes.
54. Retirar sin permiso de la empresa o de sus clientes, los útiles o herramientas de trabajo, sin consideración al estado en que se encuentren, equipos y productos, otros bienes o implementos de propiedad de la empresa o que siendo de propiedad de otras personas, se encuentren en su poder o dentro de los predios de ella.
55. Comercializar, prestar o usar para beneficio propio o de un tercero, repuestos, maquinarias, mercancías, equipos o cualquier otro elemento de las instalaciones de la empresa o suministrados a ésta por terceros.
56. Omitir el procedimiento establecido por la empresa o sus clientes para el ingreso o retiro de materiales de propiedad de la empresa o del trabajador.
57. Omitir las obligaciones que se encuentren a su cargo.
58. Cualquier respuesta grosera dada al jefe inmediato, a los Directivos, a los propietarios o socios de la empresa, o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de la empresa.
59. No cumplir con las recomendaciones o restricciones dadas por el médico de la ARL o EPS en caso de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad general.
60. No cumplir con las disposiciones implementadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
61. Para los trabajadores que habitual u ocasionalmente utilicen vehículos utilizados por la empresa para la ejecución de su actividad comercial (i) omitir normas de tránsito aun cuando ello no cause accidentes o infracciones por parte de la respectiva autoridad, (ii) causar accidentes de tránsito por causa imputable al trabajador, (iii) emplear el vehículo suministrado por la empresa para propósitos personales o ajenos a los intereses del empleador, (iv) comercializar cualquier tipo de elementos pertenecientes al vehículo, incluyendo combustible, lubricantes, refrigerantes, (v) permitir a personas no autorizadas por la empresa el uso del vehículo suministrado, (vi) reemplazar elementos pertenecientes al vehículo suministrado por la empresa sin autorización expresa, (vii) intervenir en elementos instalados por la empresa para la ubicación del vehículo, (viii) parquear el vehículo suministrado en lugar distinto al autorizado por la empresa, (ix) utilizar teléfono móvil cuando se encuentre conduciendo el vehículo, (x) no informar a la empresa el vencimiento de licencias, permisos o seguros requeridos para el tránsito del vehículo suministrado, (xi) no informar el vencimiento de lubricantes o refrigerantes instalados en el vehículo suministrado, (xii) no informar de manera oportuna a la empresa daños o averías que presente el vehículo en su funcionamiento.
62. Violación grave por parte de los trabajadores de los deberes, obligaciones especiales y prohibiciones contenidas en el presente reglamento, circulares y en el contrato de trabajo.
63. Cualquier violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, en especial las demás consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 59. SANCIONES POR FALTAS:

- a) Memorando con copia a la hoja de vida.
- b) Suspensión del trabajador, sin que exceda los ocho (8) días la primera vez, y en caso de reincidencia, puede llegar hasta dos (2) meses.
- c) Despido con justa causa.



CAPÍTULO XIV
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES
DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 60. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente en una diligencia de descargos. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.).

En todo caso, el procedimiento disciplinario observará lo regulado por el 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, junto con lo decidido por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014, caso en el cual se aplicarán las siguientes etapas:

1. Comunicación formal por escrito de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora en la cual se hará la indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
2. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
3. El trabajador o trabajadora podrá manifestarse frente a los motivos del proceso disciplinario, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, para lo cual se le otorgará un término de cinco (5) días hábiles para hacerlo. 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.
4. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
5. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
6. El trabajador podrá impugnar la decisión.

Para desarrollar la diligencia de descargos, **CALCAREOS S.A.** podrá designar a un trabajador de la coordinación administrativa o a un asesor externo. Igualmente, podrá contarse con testigos presentes en la diligencia de descargos, con el fin de cumplir con las garantías del debido proceso.

Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez. Igualmente, en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

ARTÍCULO 61. PRUEBAS DE LA FALTA: Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de la empresa. Al trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan.

PARÁGRAFO. MECANISMOS DE PRUEBA: Son mecanismos idóneos para comprobar la respectiva falta disciplinaria entre otros, el sistema biométrico y las planillas de asistencia. En cumplimiento a lo dispuesto en el Art 107 del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 62. EFECTOS DE LAS SANCIONES: Las sanciones deberán ser aplicadas tan pronto se compruebe o conozca la ocurrencia de la falta, a menos que sea necesario cumplir con el trámite de comprobación de faltas, o que la distancia o las condiciones de trabajo impidan al jefe inmediato conocer de la falta oportunamente.

Las sanciones que acarreen suspensión se empezarán a cumplir en la primera hora hábil del día siguiente a aquel en que se impuso. El trabajador suspendido no podrá estar en su lugar de trabajo. Ni utilizar herramientas o equipos o maquinarias y bienes de la empresa. Mientras dure la suspensión no tendrá derecho a remuneración alguna, ni



derecho al pago del descanso remunerado por días Domingos y Festivos. Además, el tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta para contabilizar el tiempo de servicio para efecto de cesantías, vacaciones y jubilación.

Una vez terminado el tiempo de suspensión, el trabajador debe reincorporarse.

Cuando el contrato termina con justa causa, este terminará a partir de la última hora de servicio en el día en que se impuso. El trabajador tendrá derecho a sacar de la empresa sus objetos personales, pero ninguna herramienta o equipo de propiedad de la empresa o sus compañeros. También tendrá derecho a sus prestaciones sociales que la empresa entregará previas las deducciones y retenciones que el trabajador haya autorizado por escrito, a menos que, en razón de la causa del despido, la empresa pueda retener el pago de CESANTÍAS (como es el caso de que el despido se debe a hurto, daños intencionales a edificios, maquinarias, equipos, bienes o revelación de secretos técnicos o comerciales con perjuicio grave para la empresa. Artículo 250 del C.S.T.)

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 63. FUNCIONARIOS COMPETENTES PARA RECIBIR RECLAMOS Los reclamos y descargos de los trabajadores se harán ante: Coordinador Administrativo, o a quien se designe para esta función, quien los oír y se ceñirá al procedimiento señalado para su solución.

CAPÍTULO XVI

MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 64. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **CALCAREOS S.A.** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 65. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. 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.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Definir compromisos de comportamiento tendientes a evitar conductas de presunto acoso laboral emitidas por el comité de convivencia laboral.
 - e. Hacer seguimiento a los compromisos en relación a lo mencionado anteriormente.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.



ARTÍCULO 66. 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 este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
4. **Del Presidente y sus funciones.** El Comité de Convivencia Laboral elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
 - a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - c. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
 - d. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
5. **De la Secretaría.** El Comité de Convivencia Laboral elegirá entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 - c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
 - d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 - f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.



- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

6. De los Recursos para el Funcionamiento del Comité. La empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

7. Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. La empresa, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los programas de seguridad y salud en el trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldará la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

8. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales. Con base en la información disponible en la empresa y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la Administradora de Riesgos Laborales llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a la empresa, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPÍTULO XVII

PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 67. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL: CALCAREOS S.A. adopta una política de cero tolerancias frente al acoso sexual. Para los fines prácticos, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste de forma física, verbal o digital. Estas conductas son reprochables independientemente de si ocurren en el espacio físico de trabajo, plataformas virtuales (mensajería, correo), o actividades relacionadas con la empresa (viajes, eventos sociales).

ARTÍCULO 68. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL: Se consideran conductas sancionables (a título enunciativo y no taxativo):

1. Promesas, amenazas o coacciones para acceder a favores sexuales.
2. Condicionar beneficios laborales, ascensos, permanencia en el empleo o cualquier decisión relacionada con el trabajo a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.
3. Comentarios, insinuaciones, bromas o piropos de naturaleza sexual no deseados.
4. Contacto físico no consentido (tocamientos, roces, abrazos, besos).
5. Solicitudes reiteradas de citas íntimas o favores sexuales tras una negativa expresa.
6. Difundir imágenes, mensajes, videos o material de contenido sexual sin consentimiento.
7. Cualquier otra conducta que, conforme a la ley y a las circunstancias del caso concreto, constituya acoso sexual.

ARTÍCULO 69. DERECHOS DE LAS PERSONAS AFECTADAS: Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual tendrá derecho a:

1. Ser escuchada y atendida de manera oportuna.
2. Recibir un trato digno y respetuoso.
3. La confidencialidad de la información suministrada.



4. No ser objeto de represalias.
5. Solicitar medidas de protección cuando resulten necesarias.
6. Ser informada sobre el trámite de su denuncia.

ARTÍCULO 70. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO: El trabajador podrá poner en conocimiento a **CALCAREOS S.A.** de la conducta constitutiva de acoso sexual de forma verbal o escrita por medio del Coordinador Administrativo; quien, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, verificará la información inicial y se determinarán las actuaciones correspondientes.

Una vez conocido un presunto caso de acoso sexual, la empresa podrá adoptar medidas preventivas y de protección tendientes a salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la presunta víctima.

Entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

1. Reorganización temporal de funciones.
2. Modificación temporal de horarios.
3. Cambio temporal de puesto o dependencia.
4. Restricción de contacto entre las personas involucradas.
5. Trabajo remoto o modalidades equivalentes cuando resulte viable.
6. Cualquier otra medida razonable y proporcional orientada a evitar la continuidad de la conducta denunciada.

La adopción de estas medidas no constituirá prejuzgamiento ni sanción anticipada.

Una vez recibida la denuncia, la empresa adelantará las actuaciones correspondientes con observancia de los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, debido proceso y no revictimización.

La empresa podrá recaudar información, solicitar explicaciones, entrevistar a las personas involucradas y recopilar los elementos de juicio que resulten pertinentes para determinar la ocurrencia de los hechos.

PARÁGRAFO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS: Se encuentra prohibido cualquier acto de represalia contra quien:

1. Presente una denuncia.
2. La presunta víctima.
3. Actúe como testigo.
4. Colabore con una investigación.
5. Solicite orientación o acompañamiento frente a situaciones de acoso sexual.

Las represalias serán consideradas faltas graves y darán lugar a las sanciones correspondientes.

ARTICULO 71. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES: Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Mantener relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad humana.
2. Abstenerse de realizar conductas constitutivas de acoso sexual.
3. Participar en las actividades de capacitación que programe la empresa.
4. Informar situaciones de las cuales tengan conocimiento y que puedan constituir acoso sexual.
5. Colaborar con las investigaciones internas cuando sean requeridos.
6. No realizar declaraciones falsas sobre hechos constitutivos de acoso laboral.

ARTÍCULO 72. CONSECUENCIAS DISCIPLINARIAS: La realización de conductas constitutivas de acoso sexual será considerada falta grave a las obligaciones laborales y dará lugar a la imposición de las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas, disciplinarias o penales a que haya lugar.



Cuando la gravedad de la conducta lo amerite, la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, conforme a la legislación laboral vigente.

Lo anterior sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias que correspondan.

ARTÍCULO 73. APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPÍTULO: Las disposiciones contenidas en este capítulo serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa, cualquiera sea la modalidad de contratación, nivel jerárquico o función desempeñada.

Igualmente, serán aplicables a las conductas que ocurran:

1. Dentro de las instalaciones de la empresa.
2. Durante la jornada laboral.
3. En actividades sociales, académicas, deportivas o culturales organizadas por la empresa.
4. Durante desplazamientos, viajes o comisiones de trabajo.
5. A través de medios digitales, tecnológicos o cualquier mecanismo de comunicación relacionado con el trabajo.
6. En cualquier circunstancia derivada de la relación laboral o vinculada a ella.

CAPÍTULO XVIII DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 74. Para garantizar el derecho del trabajador a no ser contactado fuera de su jornada laboral, descansos, vacaciones o licencias, Calcáreos cuenta con una política de desconexión laboral de acuerdo con lo estipulado en la Ley 2191 de 2022.

CAPÍTULO XIX TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 75. Para dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1581/2012 (habeas data), Calcáreos tiene establecida la política de tratamiento de datos personales para proteger los datos de sus trabajadores.

CAPÍTULO XX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 76. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 104 y siguientes, 120 del Código Sustantivo del Trabajo, y con el objeto de que los Trabajadores conozcan las disposiciones prescritas en este Reglamento, la empresa mantendrá en exhibición permanente en sitios visibles y en los distintos lugares de trabajo. Sin perjuicio de entregarle un ejemplar del presente Reglamento aprobado a cada trabajador.

Igualmente podrá ser publicado en la página web oficial de la empresa: <http://www.calcareos.com/>.

CAPÍTULO XXI VIGENCIA

ARTÍCULO 77. TÉRMINO, FORMA Y LUGAR DE PUBLICACIÓN: Promulgado el presente reglamento de trabajo, se publicará en la cartelera de **CALCAREOS S.A.** durante el término de quince (15) días hábiles, para que los trabajadores que lo consideren soliciten directamente a la Gerencia General los ajustes que estimen necesarios, si consideran que las cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.



Para lo anterior, se informará a los trabajadores mediante circular interna del contenido de dicho reglamento, y del término para hacer las objeciones (15 días) que consideren pertinentes, una vez transcurrido este lapso, el reglamento entrará en aplicación si no se presenta ninguna oposición por parte de los trabajadores.

Luego de ello se deberá fijar en dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Art. 22 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 78. VIGENCIA DEL REGLAMENTO ANTERIOR: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 79. CLÁUSULAS INEFICACES: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Barranquilla, 25 de mayo de 2026

LUIS ALBERTO CARDENAS GUTIERREZ
Representante Legal